



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2|2022 IAB Sachsen

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie

Antje Weyh, Dustin Hennig, Michaela Fuchs, Anja Rossen

ISSN 1861-1354



Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie

Antje Weyh (IAB Sachsen)

Dustin Hennig (IAB)

Michaela Fuchs (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen)

Anja Rossen (IAB Bayern)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
2 Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt während der Covid-19-Pandemie	6
3 Datengrundlage und Methodik	9
3.1 Daten	9
3.2 Methodik.....	10
4 Durchschnittliche Tagesentgelte der Vollzeitbeschäftigten in Sachsen.....	11
5 Der Gender Pay Gap in Zeiten der Corona-Pandemie	13
5.1 Einflussfaktoren des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen im Detail.....	15
5.2 Der bereinigte Gender Pay Gap in Sachsen.....	22
5.3 Der bereinigte Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen	27
6 Fazit	29
Literatur	31

Zusammenfassung

Die Covid-19-Pandemie hat einen starken Einbruch der wirtschaftlichen Gesamtaktivität verursacht. Dieser hat sich auf dem Arbeitsmarkt in unterschiedlicher Weise auf Frauen und Männer ausgewirkt. In diesem Zusammenhang betrachtet dieser Beitrag auf Basis der Beschäftigtenhistorik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung den Gender Pay Gap und seine Bestimmungsfaktoren in den Jahren 2019 und 2020. In Sachsen lag der unbereinigte Gender Pay Gap in 2020 mit 7,6 Prozent deutlich unterhalb des gesamtdeutschen Wertes von 19,3 Prozent. Gegenüber 2019 ging er sowohl in Sachsen als auch in Deutschland weiter zurück, obgleich bei der Betrachtung nach einzelnen Personengruppen vereinzelt Unterschiede zu beobachten sind. Um ein detaillierteres Bild über die Einflussgrößen des Gender Pay Gap zu erhalten, werden eine Vielzahl unterschiedlicher Faktoren im Rahmen einer Oaxaca-Blinder-Zerlegung betrachtet. Diese offenbart, dass die berufliche Orientierung von Frauen und Männern sowie geschlechtsspezifische Unterschiede in der Qualifikation weiterhin einen entscheidenden Einfluss auf die Höhe der Lohnlücke haben.

Keywords

Gender Pay Gap, Oaxaca-Blinder-Zerlegung, Pandemie, Sachsen

Danksagung

Für wertvolle Hinweise und inhaltliche Kommentare danken wir Uwe Harten, Oskar Jost und Lydia-Kathrin Thrun sowie Birgit Fritzsche für die redaktionelle Bearbeitung.

1 Einleitung

Die Covid-19-Pandemie, die sich Anfang des Jahres 2020 in Deutschland ausbreitete, hat das gesellschaftliche Zusammenleben in Deutschland stark eingeschränkt und z. T. bestehende Ungleichheiten zwischen verschiedenen Personengruppen weiter verschärft. Durch einen beispiellosen Anstieg der Kurzarbeit und den Ausfall der Kinderbetreuung für viele Familien, insbesondere in den Zeiten der Lockdowns 2020 und 2021, hat sich die Erwerbssituation von Frauen und Männern verändert. Dabei waren Frauen häufiger als Männer negativ von den Einschränkungen betroffen (Alon et al. 2020a, Collins et al. 2020, Zucco/Lott 2021). Das könnte sich auch in der Entlohnung niederschlagen, die schon lange von großen geschlechtsspezifischen Unterschieden geprägt ist.

Trotz der stärkeren Betroffenheit von Frauen zeigt sich allerdings, dass der so genannte Gender Pay Gap, der die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern quantifiziert, weiter leicht gesunken ist. War die Lohnlücke zwischen 2006 und 2015 in Deutschland weitestgehend konstant, fällt sie seitdem leicht, aber kontinuierlich. Wie das Statistische Bundesamt anlässlich des diesjährigen Equal Pay Day bekanntgegeben hat, belief sich der Gender Pay Gap auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung in 2021 auf 18 Prozent, ähnlich wie in 2020. Gegenüber 2019 ist er um rund einen Prozentpunkt gefallen (Statistisches Bundesamt 2022). Im europäischen Vergleich und trotz vielfältiger Maßnahmen und Aktionen arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischer Akteure zur Reduzierung des Gender Pay Gap liegt Deutschland jedoch nach wie vor im letzten Drittel und deutlich oberhalb des europäischen Durchschnittswerts von 13 Prozent (Eurostat 2022).¹

In der wissenschaftlichen Forschung um den Gender Pay Gap steht hauptsächlich die Betrachtung der Faktoren, die einen Einfluss auf die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede ausüben, im Mittelpunkt. Dazu gehört unter anderem neben der Arbeitszeit, der persönlichen Qualifikation und der beruflichen Erfahrung auch die Berufswahl. Zudem gibt es einige betriebliche Merkmale, die den Gender Pay Gap beeinflussen können. Dies sind zum Beispiel die Betriebsgröße, das Qualifikationsniveau unter den Beschäftigten oder auch die generelle Lohnhöhe im Betrieb, die einen Hinweis auf interne Karrieremöglichkeiten liefert. Hinzu kommen regionale Gegebenheiten, wie z. B. die Wirtschaftsstruktur, die für die Entlohnung vor Ort bedeutsam sind. So unterscheidet sich die Höhe des unbereinigten Gender Pay Gap (vgl. Abschnitt 3.2) auch stark zwischen den verschiedenen Regionen Deutschlands (Fuchs et al. 2021).

Der vorliegende Bericht ist eine Fortsetzung der Studie zum Gender Pay Gap in Sachsen aus dem Jahr 2019 (Weyh et al. 2019). Ziel ist die Darstellung des Gender Pay Gap in Sachsen und den sächsischen Kreisen im Vergleich mit Deutschland in den Jahren 2019 und 2020. Darüber hinaus wird untersucht, ob sich die zugrundeliegenden Einflussfaktoren im Zuge der ersten Welle der Covid-19-Pandemie geändert haben. Datengrundlage ist die Beschäftigtenhistorik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Erklärung der Ursachen des Gender Pay Gap erfolgt mit Hilfe eines bewährten Dekompositionsverfahrens. Dabei ist zu beachten, dass die aktuellsten Daten der Beschäftigtenhistorik zum Stichtag 30. Juni 2020 lediglich die erste Welle

¹ Die Angaben des europäischen Gender Pay Gap beziehen sich auf 2020, während das Statistische Bundesamt bereits einen Wert für 2021 ausgewiesen hat, welcher jedoch auf demselben Niveau liegt wie 2020.

der Pandemie und die in diesem Zeitraum ergriffenen Maßnahmen zur Eindämmung abdecken. Zudem lassen die verwendeten Daten aufgrund der Art der Erhebung vor allem soziologische Faktoren, z. B. im Hinblick auf die veränderte Aufteilung der familiären Aufgaben, außen vor. Nichtsdestotrotz liefert die Analyse aufgrund der genutzten Vollerhebung eine umfassende Analyse der Determinanten des Gender Pay Gap in Sachsen und den sächsischen Kreisen.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass in 2020 der unbereinigte Gender Pay Gap in Sachsen (7,6 %) immer noch deutlich niedriger ausfällt als im deutschen Durchschnitt (19,3 %) und in allen sächsischen Kreisen Männer weiterhin mehr verdienen als Frauen. Zudem sind die regionalen Unterschiede in der Höhe des Gender Pay Gap vor allem durch die Variation in den Löhnen der Männer getrieben. Gegenüber 2019 hat es dabei in den Erklärungsvariablen nur marginale Änderungen gegeben. Weiterhin sind der gewählte Beruf, die Qualifikation und der betriebspezifische Lohn für die individuellen Löhne von Frauen und Männern und damit den Gender Pay Gap maßgeblich.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst liefert Kapitel 2 einen allgemeinen Literaturüberblick über Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt während der Covid-19-Pandemie. Anschließend widmet sich Kapitel 3 der Beschreibung der zugrundeliegenden Daten sowie der Erläuterung des verwendeten statistischen Dekompositionsverfahrens. Kapitel 4 betrachtet die unbereinigten Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Sachsen und auf Ebene der sächsischen Kreise, während Kapitel 5 mit Hilfe des Dekompositionsverfahrens die Einflussfaktoren des Gender Pay Gaps aufgreift. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse und die Ableitung von Handlungsempfehlungen erfolgen in Kapitel 6.

2 Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt während der Covid-19-Pandemie

Die Covid-19-Pandemie wirkt sich zum einen über Veränderungen in der Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen auf den Arbeitsmarkt und damit auf die Beschäftigungssituation von Männern und Frauen aus. Zum anderen hat die Schließung von Kindertagesstätten und Schulen im Zuge der Lockdowns insbesondere Mütter vor große Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestellt. Im Verlauf der letzten zwei Jahre wurden zahlreiche Beiträge verfasst, welche theoretische wie empirische Untersuchungen zur Auswirkung der Covid-19-Krise auf Frauen und Männer am Arbeitsmarkt durchgeführt haben. Einige davon werden im Folgenden präsentiert.

Der Einbruch ökonomischer Aktivität durch die Corona-Pandemie und der einhergehenden Handels- und Kontaktbeschränkungen war über viele Branchen hinweg zu spüren, wenngleich in unterschiedlich starkem Ausmaß (Kleifgen/Roth/Stepanok 2022). Die wirtschaftliche Aktivität im Verarbeitenden Gewerbe (25 % Frauenanteil; siehe Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a) nahm vorwiegend in den Bereichen der Teile- und Komponentenlieferer ab, was in Folge dessen mit einem Produktionsstopp von Betrieben am Ende der Fertigungskette einherging

(Lerch/Jäger/Heimberger 2020). Ein Einbruch der Nachfrage im Dienstleistungssektor war insbesondere in den Bereichen des Tourismus (68 % Frauenanteil), des Gastgewerbes und der Beherbergung (55 % Frauenanteil), aber auch in den körpernahen Dienstleistungen wie Friseur- und Kosmetikleistungen (71 % Frauenanteil) zu beobachten (Weber et al. 2020, Alon et al. 2020a). Demgegenüber gab es einen starken Nachfrageanstieg in den Bereichen der medizinischen Gesundheitsdienstleistungen (79 % Frauenanteil). Die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche ist ein wesentlicher Grund dafür, dass Frauen und Männer unterschiedlich von den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie betroffen waren (Globisch et al. 2022).

Um den Einbruch der ökonomischen Aktivität und dessen Folgen für die Beschäftigungs- und Erwerbssituation betroffener Männer und Frauen abzufedern, wurde stark auf das Instrument der Kurzarbeit und des damit in Verbindung stehenden Kurzarbeitergeldes zurückgegriffen (Pusch/Seifert 2021). Dieses steht ausschließlich sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen in Deutschland zur Verfügung (Grabka/Braband/Göbler 2020). Gegenüber männlichen Beschäftigten waren in der ersten Welle der Covid-19-Pandemie Frauen hierbei seltener in Kurzarbeit, unterlagen jedoch einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko (Möhring/Reifenscheid/Weiland 2021, Alon et al. 2020b; Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a). Für den Bezug von Kurzarbeitergeld stellten Kohlrausch/Zucco (2020) darüber hinaus fest, dass Frauen seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch ihre Betriebe erhielten als Männer. Die Diskrepanz zwischen dem Anteil kurzarbeitender Frauen und Männer nahm im Verlauf der zweiten Welle ab, das höhere Niveau der reduzierten Stunden zwischen Männern und Frauen blieb jedoch. Während damit ein potenzieller Beschäftigungsverlust unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vorrangig durch das Kurzarbeitergeld aufgefangen wurde, gingen geringfügig Beschäftigte (mit einem höheren Frauenanteil) leer aus (Grabka/Braband/Göbler 2020).² Zudem hat in der Covid-19-Pandemie diese Form der Beschäftigung deutlich stärker negativ reagiert. Die Zahl ausschließlich geringfügig Beschäftigter ist bereits seit langem rückläufig, jedoch bei weitem nicht so stark wie mit Beginn des ersten Lockdowns (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a). Aufgrund dessen hat ein vermehrter Abbau der Beschäftigung auch zunächst in diesem Arbeitsmarktsegment stattgefunden (Weber et al. 2020).

Da im Zuge der Covid-19-Pandemie auch die von Frauen dominierten Dienstleistungsberufe verstärkt betroffen waren, zeigte sich zunächst ein höherer Anstieg der Arbeitslosigkeit für Frauen (Alon et al. 2020a). Dieser Aspekt unterscheidet den Wirtschaftseinbruch durch die Covid-19-Pandemie von vorhergehenden Krisen, in welchen der Beschäftigungsabbau hauptsächlich durch das Verarbeitende Gewerbe getrieben war und damit mehr Männer getroffen hat (Alon et al. 2020a). Im Zuge des weiteren Pandemieverlaufs ist jedoch keine höhere Arbeitslosigkeit von Frauen gegenüber Männern zu beobachten. Dies hängt mit dem deutlich höheren Frauenanteil in nicht konjunkturabhängigen Branchen sowie in der kritischen Infrastruktur (v. a. Gesundheits- und Sozialwesen) zusammen.

Eine besondere Herausforderung der Covid-19-Pandemie stellte die fehlende Kinderbetreuung für Familien durch Kinderbetreuungseinrichtungen dar. Mehrere Untersuchungen kamen hierbei

² Im Jahr 2020 waren etwa 4,4 Millionen Beschäftigte ausschließlich geringfügig beschäftigt, wobei davon etwa 60 Prozent auf Frauen entfiel (Hobler/Pfahl/Unrau 2020; Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a).

zum Ergebnis, dass die zusätzlichen Aufgaben der Kinderbetreuung hauptsächlich durch Frauen übernommen wurden (Globisch et al. 2022, Adams-Prassl et al. 2020, Alon et al. 2020a, Stantcheva 2022). Damit einhergehend veränderte sich insbesondere die Arbeitszeit von Müttern. Deren Verringerung der Arbeitszeit war gegenüber kinderlosen Frauen und Vätern deutlich stärker ausgeprägt (Illing et al. 2022). Auch für Österreich fanden Hanzl/Rehm (2021) eine starke Arbeitszeitreduktion von Müttern mit Kindern unter 14 Jahren innerhalb der Zeiträume, in denen öffentliche Schulen und Kindertagesstätten geschlossen wurden. Die Unvereinbarkeit von Kinderbetreuung mit gleichzeitig unveränderter Arbeitszeit erklärt hierbei einen Großteil der Arbeitszeitverringerung von Müttern (Derndorfer et al. 2021). Für Haushalte mit Kindern im Alter von unter 14 Jahren konnten Zoch/Bächmann/Vicari (2021) einen negativen Zusammenhang zwischen einer ausschließlich mütterlichen Kinderbetreuung und einer Beschäftigung in einem systemrelevanten Beruf der Mutter feststellen. Insgesamt zeigte sich eine Arbeitszeitreduktion von Müttern vorrangig aufgrund von zusätzlichen familiären Aufgaben. Demgegenüber gaben die meisten Männer eine Arbeitszeitreduktion aufgrund von Kurzarbeit an (Zoch et al. 2021). Für Väter zeigte sich unabhängig vom Alter der Kinder kaum eine Veränderung der Arbeitszeit im Vergleich mit kinderlosen Männern (Collins et al. 2020, Hanzl/Rehm 2021, Alon et al. 2021; Globisch et al. 2022).

Um weiterhin eine Reduktion der persönlichen Kontakte und damit eine geringere Übertragbarkeit des Covid-19-Virus zu erreichen, wurden die Möglichkeiten zur Arbeit von zu Hause in den Berufen, in denen dies möglich ist, gestärkt. Für Frauen zeigte sich dabei eine höhere Wahrscheinlichkeit auf die Inanspruchnahme solcher Arrangements, wobei dies durch die zusätzlichen für Frauen anfallenden Aufgaben im familiären Umfeld begründet ist (Reichelt et al. 2021, Hatayama/Viollaz/Winkler 2020). Insbesondere die Umverteilung familiärer Verpflichtungen im Zuge der Pandemie könnte dabei Auswirkungen auf geschlechtsspezifische Rollenbilder nehmen. Einerseits wird vermutet, dass die zusätzliche Sorgearbeit die Stellung der Frau innerhalb der Gesellschaft möglicherweise schwächt (Alon et al. 2020a). Andererseits könnten sich in einigen Haushalten Chancen zu einer geschlechtergerechteren Aufteilung der Sorgearbeit eröffnen (Gulden/Thomsen 2021; Zucco/Lott 2021).

Inwiefern sich die Auswirkungen, welche die Covid-19-Pandemie auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern hat, auch in der Entlohnung und damit im Gender Pay Gap niederschlagen, ist bislang in der Forschung kaum betrachtet worden. Ein wesentlicher Grund hierfür dürfte sein, dass administrative Daten, mit denen das Entgelt zuverlässig gemessen werden kann, nur zeitverzögert zur Verfügung stehen (vgl. dazu Kapitel 3.1).³ Bislang lässt sich festhalten, dass die Auswirkungen der Pandemie auf die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Entgelt in Analysen auf Basis der administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit und des IAB im Fokus steht (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a), sehr verhalten ausgefallen sind. Allerdings hat sich die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld deutlich auf die Entgelte sowohl von Männern als auch von Frauen ausgewirkt (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021b).

³ Die oben beschriebenen Studien beruhen fast ausnahmslos auf Befragungen, die zu Beginn der Covid-19-Pandemie begonnen wurden und zum Teil auf bereits existierenden Befragungen aufgebaut haben (vgl. Globisch et al. 2022). Aus diesem Grund war es möglich, relativ schnell Ergebnisse zu erhalten.

Vor diesem Hintergrund betritt die vorliegende Analyse Neuland. Datenbedingt steht hierbei die Beschreibung und Erklärung der Lohnlücke zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in Sachsen und in den sächsischen Kreisen in 2019 und 2020 im Fokus. Das bedeutet, dass eine Vielzahl der genannten Aspekte, wie die coronabedingten Veränderungen der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung oder der Erwerbs- und Sorgearbeit nicht berücksichtigt werden können. Zudem lassen sich keine Aussagen darüber treffen, ob bestimmte Veränderungen zwischen 2019 und 2020 im Gender Pay Gap und dessen Einflussfaktoren Folgen der Covid-19-Pandemie sind oder auf andere Gründe zurückzuführen sind. Dennoch bieten die folgenden Analysen wertvolle neue Erkenntnisse zur Entwicklung und Erklärung des Gender Pay Gap in Sachsen in Zeiten der Covid-19-Pandemie.

3 Datengrundlage und Methodik

3.1 Daten

Der Berechnung der regionalen Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern liegt die Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB zu Grunde. Hierbei handelt es sich um für wissenschaftliche Zwecke aufbereitete administrative Daten der Bundesagentur für Arbeit, die aus den Meldungen der Betriebe an die Sozialversicherung generiert werden. Die BeH umfasst tagesgenaue Angaben zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 1975 und zu allen geringfügig entlohnten Beschäftigten seit 1999. Mit Inkrafttreten über die Verordnung zur Erfassung und Übermittlung von Daten an Träger der Sozialversicherung (DEÜV) zum 1. Januar 1999 ist es zudem möglich, Informationen zu Wohn- und Arbeitsorten der Beschäftigten auszuwerten. Für die vorliegenden Auswertungen werden die Informationen zur Person, zur Beschäftigung und zum Tagesentgelt zu den Stichtagen 30. Juni 2019 und 30. Juni 2020 betrachtet, um eine direkte Vergleichbarkeit herzustellen und mögliche Saisoneinflüsse außen vor zu lassen.

Bei den Lohnangaben zum 30. Juni 2020 muss beachtet werden, dass sie durch die zum damaligen Zeitpunkt sehr große Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld beeinflusst sind. Da das Kurzarbeitergeld im Rahmen des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung als Entgelt berücksichtigt wird, sind dort auch Zahlungen enthalten, die keine Entgelte für tatsächlich erbrachte Arbeitsleistungen darstellen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021b). Dadurch fällt das Entgelt einerseits niedriger aus, als wenn es keine Kurzarbeit gegeben hätte. Andererseits erhöht es sich durch Verzicht auf Gehaltserhöhungen oder Corona-Zulagen in bestimmten Branchen oder Berufen. Eine exakte Quantifizierung dieser einzelnen Effekte ist nicht möglich⁴; dennoch ist zwischen 2019 und 2020 weiterhin ein Lohnwachstum für Männer und Frauen sowie in allen Bundesländern zu verzeichnen.

Neben den individuellen Faktoren werden sämtliche Merkmale des Betriebes, in dem eine Person tätig ist, in die Analysen einbezogen. Dazu gehören einerseits strukturelle Charakteristika, wie beispielsweise die betriebliche Alters- oder Qualifikationsstruktur, also Merkmale, die sich von den Beschäftigten im Betrieb ableiten lassen. Andererseits werden direkte betriebliche Informationen genutzt, wie zum Beispiel die durchschnittliche Lohnhöhe. Diese sind in einem

⁴ Für eine einfache Abschätzung dieser Corona-Effekte sei auf die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021b) verwiesen.

bereits verfügbaren Datensatz, dem Betriebs-Historik-Panel (BHP), enthalten und werden mittels der Betriebsnummer an die bestehenden individuellen Informationen angehängt (Eberle/Schmucker 2017).

Für die Analyse selbst werden neben der Stichtagsbetrachtung weitere Einschränkungen des Datensatzes vorgenommen. Generell beziehen wir hier nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 15 bis unter 65 Jahren ein; geringfügig Beschäftigte und Auszubildende bleiben außen vor. Außerdem werden nur Personen in Vollzeit berücksichtigt.⁵ Diese Einschränkung der Personengruppe ist notwendig, da eine Teilzeitbeschäftigung in den Daten zwar erfasst ist, über den zeitlichen Umfang dieser Teilzeitbeschäftigung aber keine Informationen vorhanden sind. Somit ist ein Vergleich der Entgelte auf Stundenbasis nicht möglich.

Für die in der BeH erfassten Tagesentgelte besteht eine weitere Besonderheit. Betriebe müssen diese nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze melden. Dies führt zu einer Verzerrung im oberen Lohnbereich. Durch eine Imputation der zensierten Entgelte⁶ nach dem Verfahren von Gartner (2005) wird dies jedoch bereinigt.

Auch wenn sich die vorliegende Analyse hauptsächlich auf einen Stichtagsvergleich bezieht, ermöglicht der lange Erhebungszeitraum in der BeH Informationen zu nutzen, die längere Zeiträume umfassen, wie zum Beispiel die Berufserfahrung oder die Betriebszugehörigkeit. Weiterhin werden die Angaben aus der BeH mit Informationen aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB ergänzt. Damit wird die Erwerbsbiografie der einzelnen Personen betrachtet und gewährleistet, dass auch z. B. Zeiten der Nichtbeschäftigung, wie z. B. Elternzeiten oder längere Krankheitsausfälle, in unseren Analysen Berücksichtigung finden.

Ergänzende regionale Informationen stammen vom Statistischen Bundesamt, der Statistik der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung. Hier erfolgt das Zusammenspielen der Daten über die Kreiskennziffer des Arbeitsortes, welche in der BeH enthalten ist.

3.2 Methodik

Für die Berechnung des Gender Pay Gap wird die Differenz aus den durchschnittlichen logarithmierten Tagesentgelten der Männer und Frauen gebildet und mit dem Faktor 100 multipliziert. Ein negativer Wert besagt dabei, dass Frauen mehr als Männer verdienen.

Der beobachtete Entgeltunterschied (unbereinigter Gender Pay Gap) wird mit Hilfe der sogenannten Oaxaca-Blinder-Zerlegung⁷ in einen erklärten (Ausstattung) und einen unerklärten Teil (Bewertung) zerlegt. Der erklärte Teil umfasst denjenigen Teil des Gender Pay Gap, der sich aufgrund der unterschiedlichen Ausstattung und der damit verbundenen unterschiedlichen

⁵ Damit weicht das Geschlechterverhältnis hier vom allgemeinen Verhältnis unter den Beschäftigten ab: unter den Vollzeitbeschäftigten in Sachsen sind 33,3 Prozent der betrachteten Personen Frauen, während unter allen Beschäftigten der Frauenanteil 48,2 Prozent beträgt. Zudem liegt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen unter den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen mit 46,9 Prozent niedriger als unter allen Erwerbstätigen mit 60 Prozent (vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2022).

⁶ Dabei werden die Löhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze anhand der beobachtbaren Merkmale der Personen geschätzt.

⁷ Die Methode geht auf Arbeiten von Oaxaca (1973) und Blinder (1973) zurück. Detailliertere Informationen zur Zerlegung finden sich in Fuchs et al. (2019).

Entlohnung von Frauen und Männern ergibt. Vergleicht man zum Beispiel einen Mann ohne Berufsausbildung mit einer Frau mit Hochschulabschluss (bei sonst gleichen Eigenschaften wie Alter oder Arbeitsort), ist zu erwarten, dass die Frau mehr als der Mann verdient und der Gender Pay Gap in diesem Fall negativ ist. In diesem Beispiel ergibt sich der Lohnunterschied also ausschließlich aufgrund der unterschiedlichen Ausstattung von Frau und Mann in der Qualifikation.

Der unerklärte Teil, auch bereinigter Gender Pay Gap genannt, beziffert denjenigen Lohnunterschied, der selbst dann noch besteht, wenn man Frauen und Männer mit gleicher Ausstattung vergleicht. Somit sagt der unerklärte Teil etwas über die unterschiedliche Bewertung für sonst gleiche Merkmale aus. Zudem enthält der unerklärte Teil eine Konstante, die Faktoren beinhaltet, welche in der Berechnung aufgrund fehlender Informationen nicht berücksichtigt werden können (zum Beispiel die Arbeitsmotivation oder die Durchsetzungsfähigkeit bei Gehaltsverhandlungen). Die Oaxaca-Blinder-Zerlegung wird sowohl für Deutschland, Ostdeutschland, Sachsen als auch die sächsischen Kreise durchgeführt.⁸

4 Durchschnittliche Tagesentgelte der Vollzeitbeschäftigten in Sachsen

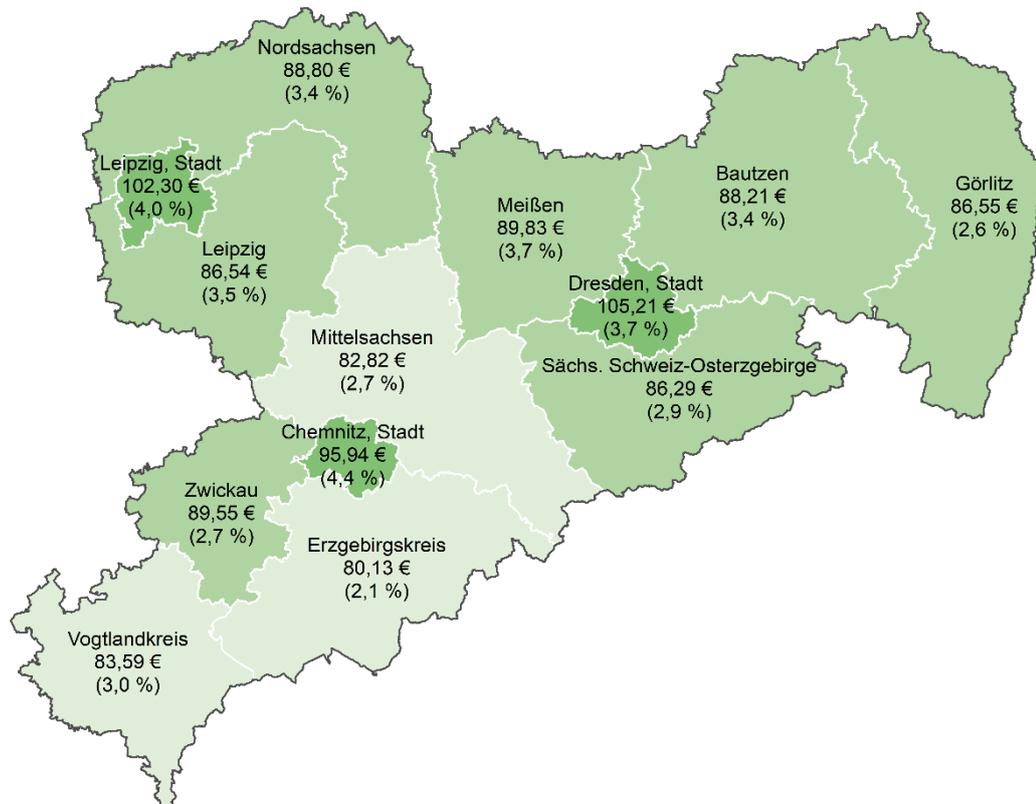
Zunächst erfolgt ein Überblick über die Tagesentgelte in den sächsischen Kreisen und Sachsen sowie deren Veränderung zwischen 2019 und 2020. Darüber hinaus wird zur Einordnung die Situation in Sachsen mit derjenigen in Deutschland und Ostdeutschland verglichen.

Abbildung 1 zeigt das durchschnittliche Tagesentgelt der vollzeitbeschäftigten Frauen in den sächsischen Kreisen und dessen Veränderung. In den kreisfreien Städten liegt das durchschnittliche Lohnniveau deutlich über dem in ländlichen Regionen, was mit Lohneffekten aufgrund der Agglomeration von Arbeitskräften in den Städten und daraus resultierenden dichteren Arbeitsmärkten und stärkerem Wettbewerb begründet werden kann (Hirsch et al. 2019, Combes/Gobillon 2015). Die höchsten Tagesentgelte erhalten Frauen in den Städten Dresden (105,21 €) und Leipzig (102,30 €). Die geringsten Entgelte zeigen sich in den Regionen Erzgebirgskreis (80,13 €), Mittelsachsen (82,82 €) sowie dem Vogtlandkreis (83,59 €). Der Vergleich mit dem durchschnittlichen Tagesentgelt in Deutschland (105,65 €) offenbart, dass selbst in den Kreisen mit den höchsten Entgelten für weibliche Beschäftigte das durchschnittliche Tagesentgelt noch niedriger ist (Ostdeutschland: 92,23 €; Sachsen: 92,78 €). In Bezug auf das Lohnwachstum zwischen 2019 und 2020 hingegen verzeichnen weibliche Beschäftigte in den sächsischen Kreisen mit wenigen Ausnahmen (Mittelsachsen, +2,7 %; Erzgebirgskreis, +2,1 %) einen stärkeren Anstieg als im gesamtdeutschen Mittel (+2,8 %). Das mittlere Lohnwachstum in Sachsen (+3,4 %) ist vergleichbar mit dem ostdeutschen (+3,6 %).

⁸ Sämtliche zusammenfassende Ergebnisse für Deutschland, für die Bundesländer und die Kreise Deutschlands zum Stichtag 30. Juni 2017 finden sich in Fuchs et al. (2021).

Abbildung 1: Durchschnittliches Tagesentgelt der vollzeitbeschäftigten Frauen in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2020, Angaben für 2020 in Euro und Veränderung zu 2019 in Prozent



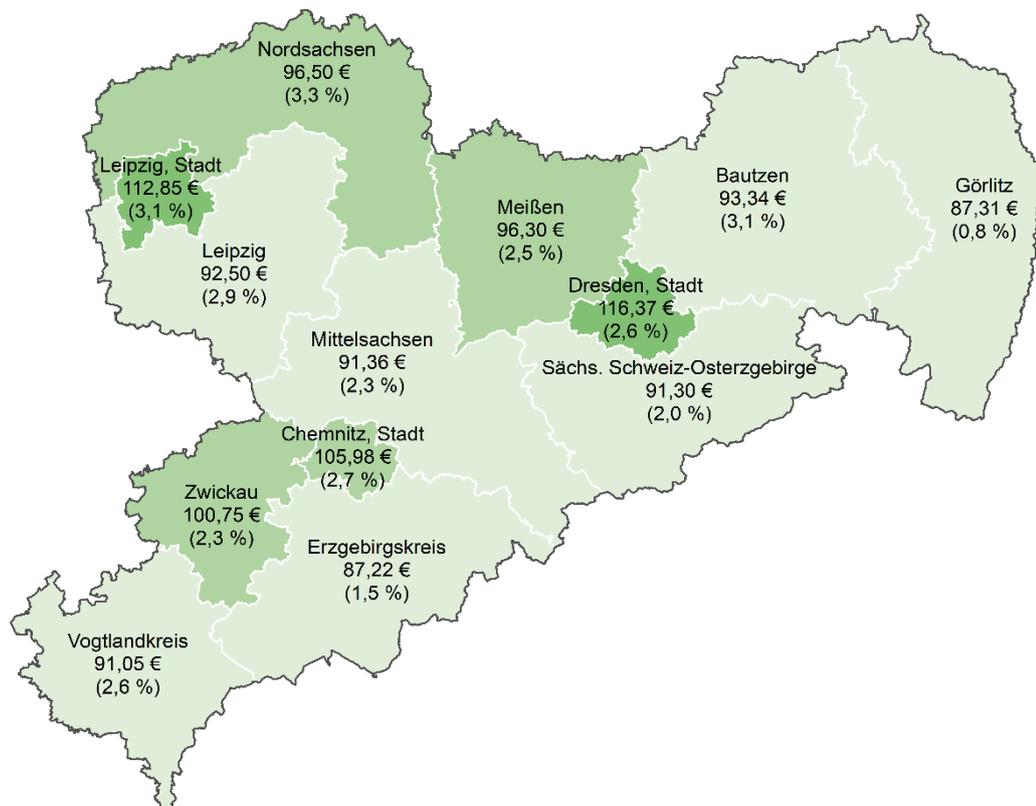
Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, GeoBasis-DE / BKG 2022; eigene Berechnungen. © IAB

Mit 116,37 EUR in Dresden und 112,85 EUR in Leipzig erhalten männliche Vollzeitbeschäftigte in den beiden großen kreisfreien Städten ebenfalls die höchsten durchschnittlichen Tagesentgelte (vgl. Abbildung 2). Die geringsten Tagesentgelte zeigen sich in den Regionen Erzgebirgskreis (87,22 €), Görlitz (87,31 €) und dem Vogtlandkreis (83,48 €). Sowohl für Männer als auch für Frauen bestätigt sich damit die sichtbare Lohndifferenz zwischen Städten und ländlichen Räumen (Weyh et al. 2019). Der Vergleich mit Deutschland (128,15 €) offenbart für die Männer eine deutlich größere Lohndifferenz als für die Frauen. Aber auch die männlichen Beschäftigten verzeichneten mit Ausnahme von Görlitz (+0,8 %) und dem Erzgebirgskreis (+1,5 %) in allen anderen sächsischen Kreisen ein höheres Lohnwachstum von 2019 auf 2020 als dies für ganz Deutschland (+1,6 %) zu beobachten war (Ostdeutschland: +3,0 %, Sachsen: +2,6 %).

Abbildung 2: Durchschnittliches Tagesentgelt der vollzeitbeschäftigten Männer in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2020, Veränderung zu 2019 in Prozent



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, GeoBasis-DE / BKG 2022; eigene Berechnungen. © IAB

5 Der Gender Pay Gap in Zeiten der Corona-Pandemie

Im regionalen Vergleich zeigen sich bei den relativen Differenzen zwischen den durchschnittlichen Tagesentgelten von Frauen und Männern, die sich im unbereinigten Gender Pay Gap widerspiegeln, große Unterschiede. So erhalten Frauen in Deutschland ein um 19,3 Prozent niedrigeres mittleres Tagesentgelt als Männer (Ostdeutschland: 6,5 %). Zwischen 2019 und 2020 ist dieser Wert um 1,2 Prozentpunkte geschrumpft (Ostdeutschland: -0,6 Prozentpunkte). Im selben Zeitraum verzeichnete Sachsen einen geringeren Rückgang des unbereinigten Gender Pay Gap (-0,8 Prozentpunkte), wenngleich auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Der durchschnittliche Verdienstunterschied belief sich hier in 2020 auf 7,6 Prozent.

Wie Abbildung 3 zeigt, gibt es zwischen den sächsischen Kreisen ebenfalls eine deutliche Spannweite der Lohnunterschiede. Die höchsten geschlechtsspezifischen Differenzen sind dabei für die Regionen Zwickau (11,8 %), Dresden (10,1 %) und Chemnitz (10,0 %) festzustellen.

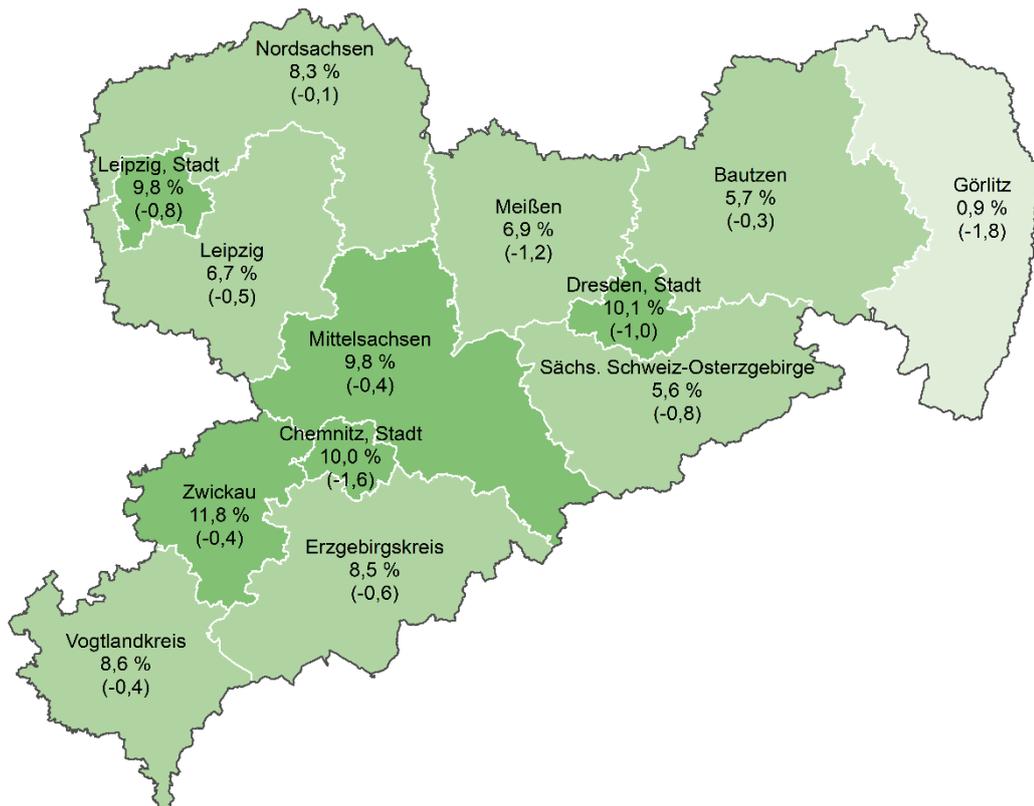
Demgegenüber ist der Gender Pay Gap im Kreis Görlitz mit 0,9 Prozent sehr klein. Er fiel zudem zwischen 2019 und 2020 um 1,8 Prozentpunkte.

Entsprechend den Ergebnissen von Fuchs et al. (2021) zur Erklärung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede auf regionaler Ebene haben in erster Linie die Entgelte der Männer einen Einfluss auf die regionalen Unterschiede des Gender Pay Gap. Dieser Zusammenhang kann auch für die sächsischen Kreise bestätigt werden.

Im Zeitverlauf zeigt sich ein sehr ähnlicher Trend zwischen den Regionen. In allen sächsischen Kreisen sowie in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland hat sich der unbereinigte Gender Pay Gap zwischen 2019 und 2020 verringert, sodass die vorliegenden Daten zunächst keinen offensichtlichen (negativen) Einfluss der Covid-19-Pandemie erkennen lassen. Eine Erklärung liefert hierbei die Betrachtung ausschließlich in Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (vgl. Kapitel 3.1). Insbesondere Frauen finden sich häufig in Teilzeitarangements und ausschließlich geringfügiger Beschäftigung (Zucco/Lott 2021), was, wie bereits beschrieben, in den vorliegenden Daten außen vor bleibt.

Abbildung 3: Unbereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2020 und Veränderung zu 2019 in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, GeoBasis-DE / BKG 2022; eigene Berechnungen. © IAB

5.1 Einflussfaktoren des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen im Detail

Um ein differenziertes Bild über die unbereinigte Lohnlücke in Sachsen zu erhalten, werden nachfolgend einige ausgewählte individuelle, betriebliche und regionale Einflussfaktoren näher betrachtet. Diese wurden bereits in der Analyse für das Jahr 2017 berücksichtigt (vgl. für weitere Details Weyh et al. 2019). Es erfolgt immer der Vergleich zwischen 2019 und 2020. Darüber hinaus werden die sächsischen Werte mit den gesamtdeutschen Werten verglichen.

Zentral für den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen ist die berufliche Segregation, also die geschlechtsspezifische Berufswahl. Während Frauen im gesundheitlichen und sozialen Bereich und in Büroberufen überrepräsentiert sind, ist ein höherer Anteil an Männern unter den Beschäftigten in technischen und verarbeitenden Berufen zu verzeichnen (z. B. Hausmann/Kleinert 2014). Zudem wählen Frauen häufiger Berufe, die eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Verpflichtungen erlauben und auch in Teilzeit ausgeübt werden können (Begall/Mills 2013). Die entsprechenden Zugeständnisse der Betriebe schlagen sich dabei häufig in geringeren Löhnen nieder (Busch 2013; Hausmann/Kleinert/Leuze 2015; Boll et al. 2016b). Des Weiteren spielt auch die geschlechtsspezifische Sozialisation eine Rolle, für die unbewusste Normen und Werte, aber auch Vorbilder eine große Rolle spielen (Selk 1984; Polavieja/Platt 2014).

Tabelle 1: Die 10 Berufsgruppen mit dem höchsten unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen
30. Juni 2020, in Prozent

Berufsgruppe	Gender Pay Gap	Anzahl der Beschäftigten	Frauenanteil
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	52,5	2.976	71,6
Verkauf von Lebensmitteln	36,2	5.454	89,5
Produkt- und Industriedesign	35,1	129	27,1
Pharmazie	34,7	1.900	82,2
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	33,7	8.731	38,6
Unternehmensorganisation und -strategie	33,7	45.815	45,7
Elektrotechnik	31,5	16.936	17,7
Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau	29,6	7.589	29,3
Rechnungswesen, Controlling und Revision	29,2	12.225	71,1
Technische Produktionsplanung und -steuerung	27,8	22.799	18,8
Gesamt	7,6	811.475	33,1

Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Die zehn Berufsgruppen mit den höchsten unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen sind in Tabelle 1 aufgeführt. Anhand des jeweiligen Frauenanteils innerhalb der Berufsgruppe kann bestimmt werden, ob es sich um einen typischen Frauenberuf (> 70 % Frauenanteil) handelt oder nicht (Trappe 2006). Unter den zehn Berufsgruppen mit den höchsten unbereinigten Lohnlücken finden sich damit vier Frauenberufe. Den höchsten unbereinigten Gender Pay Gap verzeichnet die Berufsgruppe „Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung“ mit 52,5 Prozent und einem

Frauenanteil von 71,6 Prozent. Auf dem zehnten Rang findet sich die Berufsgruppe „Technische Produktionsplanung und -steuerung“ mit einem unbereinigten Gender Pay Gap von 27,8 Prozent und einem Frauenanteil von nur 18,8 Prozent.

Tabelle 2: Die 10 Berufsgruppen mit dem niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen

30. Juni 2020, in Prozent

Berufsgruppe	Gender Pay Gap	Anzahl der Beschäftigten	Frauenanteil
Tiefbau	-26,4	6.789	1,1
Gewerbe- und Gesundheitsaufsicht, Desinfektion	-23,3	278	53,6
Wirtschaftswissenschaften	-18,6	152	24,3
Hochbau	-17,9	18.158	0,9
Berg-, Tagebau und Sprengtechnik	-15,8	642	3,1
Forst- und Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	-13,9	1.132	7,2
Metallbau und Schweißtechnik	-10,0	21.171	3,2
Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik	-7,9	4.746	49,4
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	-3,6	13.369	73,3
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	-3,1	21.671	3,4
Gesamt	7,6	811.475	33,1

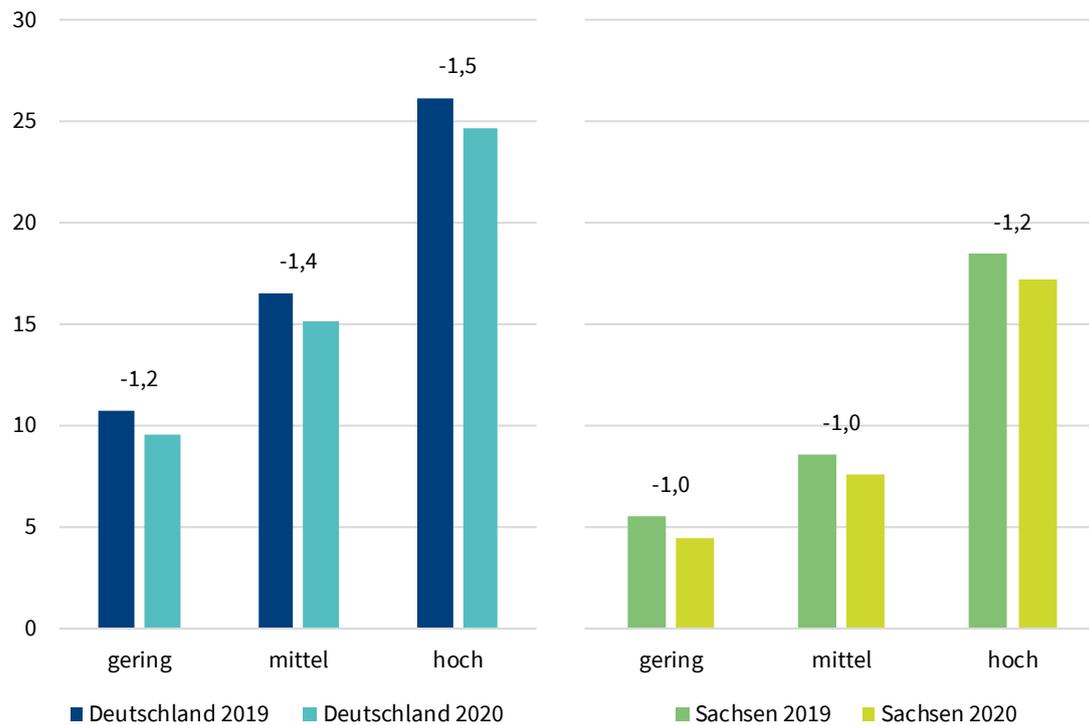
Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

In Tabelle 2 sind die zehn Berufsgruppen mit dem niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen und die zugehörigen Frauenanteile aufgeführt. Unter diesen befindet sich mit der Berufsgruppe „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ lediglich ein typischer Frauenberuf. Dieser liegt auf Rang 9 mit einem unbereinigten Gender Pay Gap von -3,6 Prozent. Dabei könnte der niedrige unbereinigte Gender Pay Gap mit dem hohen Anteil weiblicher Führungskräfte (77 %) in dieser Berufsgruppe einhergehen. Der niedrigste unbereinigte Gender Pay Gap in Sachsen wird mit -26,4 Prozent im Tiefbau beobachtet, wobei der Frauenanteil mit 1,1 Prozent hier äußerst niedrig ist.

Somit sind unter den zehn Berufsgruppen mit den höchsten Gender Pay Gap Frauenberufe und Männerberufe etwa gleich häufig vertreten. Bei den zehn Berufsgruppen mit der niedrigsten Lohnlücke gibt es deutlich mehr Männer- als Frauenberufe. Jedoch zeigt sich bei einer Betrachtung der gesamten Verteilung des unbereinigten Gender Pay Gap über alle Berufsgruppen, dass dieses Bild nicht immer gilt. So gibt es Frauenberufe mit einem niedrigen Gender Pay Gap und Männerberufe, die einen hohen unbereinigten Gender Pay Gap aufweisen.

Abbildung 4: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikationsniveau in Deutschland und Sachsen
30. Juni 2019/2020, in Prozent, Veränderung in Prozentpunkten

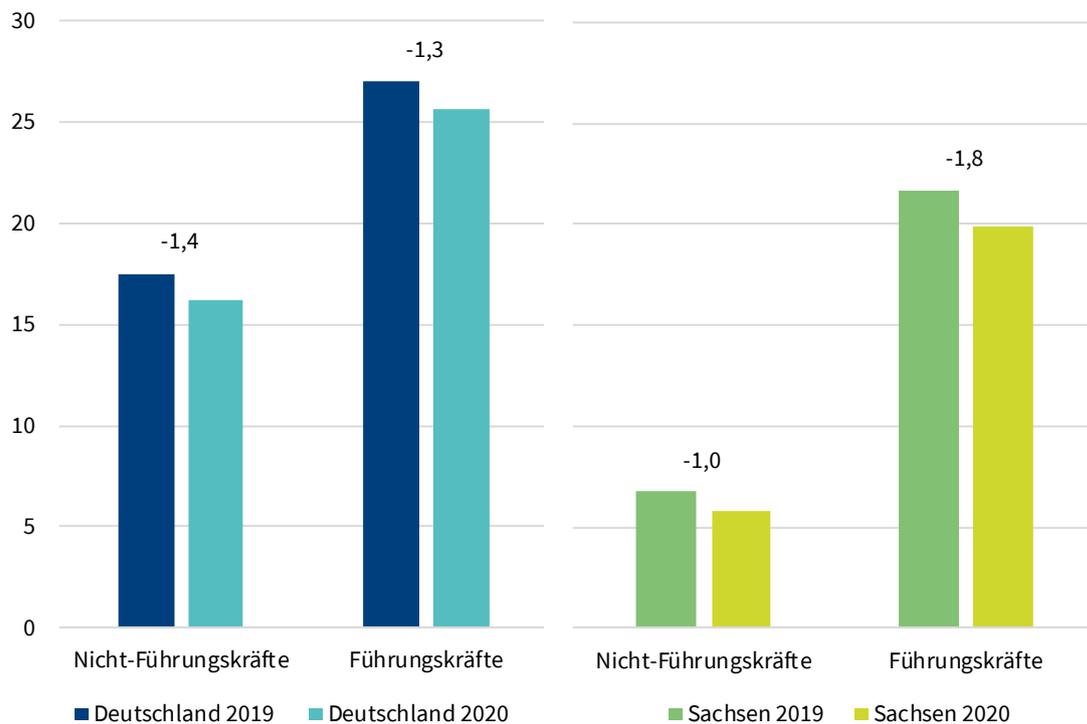


Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Abgesehen von geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Berufswahl existieren auch Unterschiede im Qualifikationsniveau von Frauen und Männern. So ist empirisch belegt, dass mit zunehmendem Qualifikationsniveau der Gender Pay Gap steigt (Boll et al. 2016a). Das ist auch in Sachsen der Fall. Wie Abbildung 4 zeigt, ist das Niveau des unbereinigten Gender Pay Gap zu beiden Betrachtungszeitpunkten aber in Sachsen jeweils niedriger als in Deutschland. Ein leichter Rückgang zeigt sich zwischen 2019 und 2020 für alle Qualifikationsstufen, wobei dieser in Deutschland etwas stärker ausfällt. Den stärksten Rückgang von 1,5 Prozentpunkten verzeichnet dabei die Lohnlücke unter den hochqualifizierten Beschäftigten in Deutschland.

Abbildung 5: Unbereinigter Gender Pay Gap bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften in Deutschland und Sachsen

30. Juni 2019/2020, in Prozent, Veränderung in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Eng verknüpft mit dem formalen Qualifikationsniveau ist die Möglichkeit zum Erlangen einer Führungsposition. Häufigere Erwerbsunterbrechungen bei Frauen – bedingt durch die Fürsorge für Kinder und Angehörige – führen dabei trotz oftmals höherer durchschnittlicher Qualifikation zu weniger Berufserfahrung (Aisenbrey/Evertsson/Grunow 2009). Dies schmälert ihre Möglichkeiten, eine Führungsposition zu erlangen (Nickel/Hüning/Frey 2008). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist nach wie vor gering, wobei ein inverser Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in Führungspositionen und der Betriebsgröße festgestellt werden kann (Gulden/Thomsen 2021).

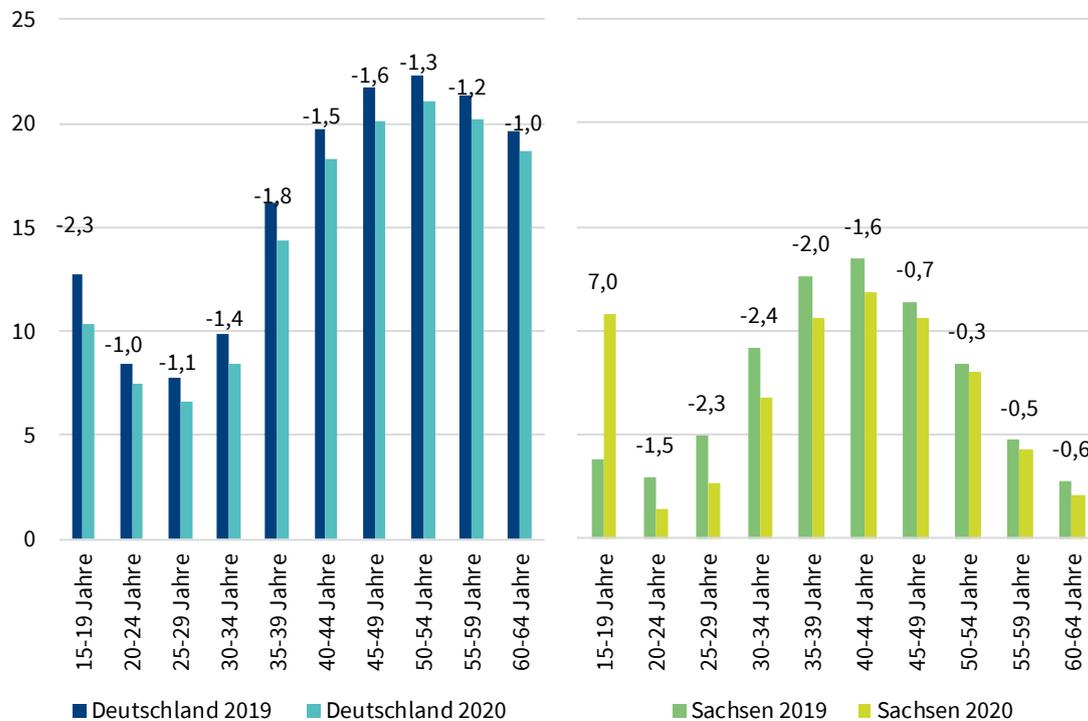
In Deutschland liegt der unbereinigte Gender Pay Gap in beiden Jahren sowohl bei Führungskräften als auch Nicht-Führungskräften deutlich oberhalb der jeweiligen sächsischen Niveaus (vgl. Abbildung 5). Zwischen den Gruppen zeigt sich dabei ein deutlicher Unterschied. Der unbereinigte Gender Pay Gap beträgt unter sächsischen Führungskräften rund 20 Prozent und liegt damit deutlich oberhalb des sächsischen Durchschnitts. Der Unterschied zwischen dem unbereinigten Gender Pay Gap von Führungskräften und Nicht-Führungskräften ist für Deutschland bemerkenswert niedrig, was wahrscheinlich mit der Beobachtung einer insgesamt deutlich höheren Lohnlücke im deutschen Durchschnitt im Einklang steht.

Der unbereinigte Gender Pay Gap ist zwischen 2019 und 2020 in Deutschland und Sachsen für beide Gruppen moderat rückläufig. Der Rückgang unter den Führungskräften war dabei in Sachsen (21,7 % auf 20,0 %) stärker ausgeprägt als in Deutschland (27,0 % auf 25,7 %), während

es für Nicht-Führungskräfte umgekehrt ist – hier war der Rückgang deutschlandweit etwas größer.

Abbildung 6: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen in Deutschland und Sachsen

30. Juni 2019/2020, in Prozent, Veränderung in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Betrachtet man den unbereinigten Gender Pay Gap nach dem Alter der Beschäftigten, zeigt sich zwischen Deutschland und Sachsen ein abweichendes Bild (vgl. Abbildung 6). Das Niveau des unbereinigten Gender Pay Gap ist in Sachsen in 2019 in allen Altersgruppen jeweils deutlich niedriger als in Deutschland. 2020 setzt sich dieses Muster fort, mit Ausnahme der Gruppe der 15- bis 19-jährigen Beschäftigten. Hier ergibt sich ein starker Anstieg des Gender Pay Gap, während er in Deutschland in dieser Altersgruppe abnimmt. Wie Tabelle A 1: zeigt, ist in dieser Gruppe in Sachsen die Veränderung der Beschäftigung am stärksten ausgefallen. Im Vergleich mit 2019 waren über 70 Prozent weniger Frauen in dieser Altersgruppe beschäftigt. Für die Männer fällt diese Veränderung mit etwa -57 Prozent etwas geringer aus. Ursächlich könnte hierbei die angespannte Arbeitsmarktsituation für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger sein. So hat sich in der Krise das Neueinstellungsverhalten der Betriebe drastisch verändert.⁹ Ein weiterer möglicher Grund ist die Fallzahl selbst. Diese ist in Sachsen so gering, dass bereits marginale Änderungen in der Zusammensetzung der Untergruppe zu starken Änderungen führen können. Für die weiteren Altersgruppen zeigt sich sowohl in Sachsen als auch Deutschland eine Abnahme der unbereinigten Lohnlücke gegenüber 2019.

⁹ Die hochfrequente Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des IAB (<https://www.iab.de/de/befragungen/becovid.aspx>) liefert weitere Einblicke über das Verhalten der Betriebe in der Covid-19-Pandemie.

Der Verlauf der unbereinigten Lohnlücken zwischen den Altersgruppen zeigt, dass diese bis zur Gruppe der 40- bis 44-jährigen (11,9 %) in Sachsen stetig zunimmt. Bis zum Renteneintritt sinkt sie bis auf 2,1 Prozent ab. Die höchsten Werte der Lohnlücke ergeben sich dabei für Beschäftigte zwischen 35 und 49 Jahren. Ein Grund für die größten Lücken in den mittleren Altersjahren könnte sein, dass Frauen meist Berufe wählen, in denen es schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen gibt als in Männerberufen. Folglich können Frauen ihr Entgelt nicht in demselben Maße steigern wie Männer. Hinzu kommen die in diesem Alter besonders häufigen Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Mutterschaft und Elternzeit, die sich nachteilig auf den weiteren Erwerbsverlauf und das Entgelt auswirken (Beblo/Bender/Wolf 2006). Das Absinken gegen Ende der Erwerbsverläufe könnte auf einen Abbau der Nachteile durch Erwerbsunterbrechungen für Frauen hindeuten (Boll et al. 2016b).

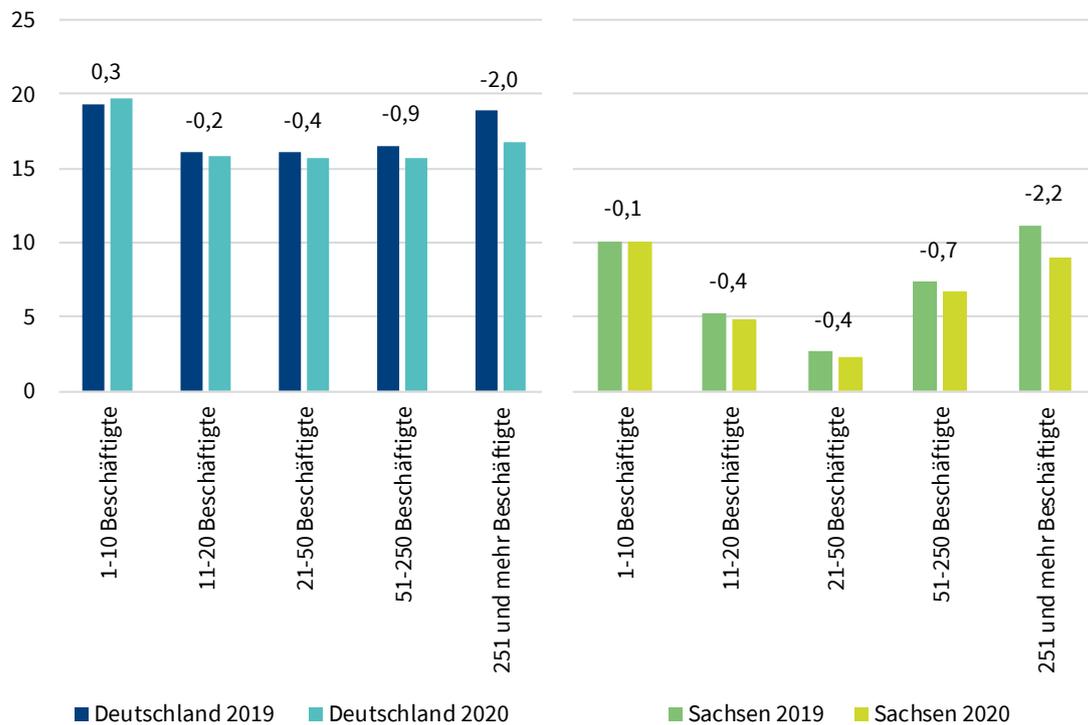
Deutschlandweit ist der Verlauf über die Altersgruppen hinweg anders. Während in Sachsen der höchste unbereinigte Gender Pay Gap in der Altersgruppe der 40- bis 44-Jährigen festzustellen ist, ist dies deutschlandweit in der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen der Fall. Hier zeigt sich auch nicht der starke Abbau der unbereinigten Lohnlücke. Vielmehr verbleibt diese bis zum Ende des Erwerbslebens auf hohem Niveau. Diese Beobachtung könnte einerseits mit der höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen in Sachsen im Zusammenhang stehen, andererseits aber auch mit den niedrigeren Humankapitalrenditen von Beschäftigten in Ostdeutschland. Unter der Prämisse, dass das Entgeltniveau der Männer den Gender Pay Gap treibt, spricht dies für weniger stark ausgeprägte Karrierepfade der Männer und einen daraus resultierenden niedrigeren geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied in Sachsen (Orlowski/Riphahn 2011).

Der Gender Pay Gap unterscheidet sich ebenfalls zwischen betrieblichen Merkmalen wie der Betriebsgröße. Aus Abbildung 7 geht hervor, dass sich die höchsten unbereinigten Lohnlücken sowohl in Deutschland als auch Sachsen in Kleinstbetrieben mit 1 bis 10 Beschäftigten und Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten ergeben. Für die anderen Betriebsgrößenklassen sind die Lohnlücken geringer. Eine Betrachtung der Betriebsgrößenklasse von über 500 Beschäftigten in Frodermann/Schmucker/Müller (2018) zeigt eine niedrigere unbereinigte Lohnlücke als in der Gruppe der Betriebe mit 200 bis 499 Beschäftigten. Der höhere Gender Pay Gap in Kleinstbetrieben könnte auf das Fehlen innerbetrieblicher Arbeitnehmerstrukturen wie Betriebsräte zurückzuführen sein, welche den Gender Pay Gap zugunsten der Frauen reduzieren können (Heinze/Wolf 2006). Darüber hinaus findet sich eine stärkere berufliche Segregation in dieser Betriebsgrößenklasse (Hammermann/Schmidt 2015). Im Bereich der Großbetriebe wiederum ist der Anteil typischer Frauenberufe größer. Diese werden jedoch vergleichsweise niedrig entlohnt, wodurch sich eine höhere unbereinigte Lohnlücke ergibt (Achatz/Gartner/Glück 2005).

Die Veränderung zwischen 2019 und 2020 ist in allen Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Deutschland recht ähnlich. Während der unbereinigte Gender Pay Gap in Kleinstbetrieben weitestgehend konstant geblieben bzw. deutschlandweit sogar leicht gestiegen ist, ist er in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten am stärksten gesunken.

Abbildung 7: Unbereinigter Gender Pay nach Betriebsgröße in Deutschland und Sachsen

30. Juni 2019/2020, in Prozent, Veränderung in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

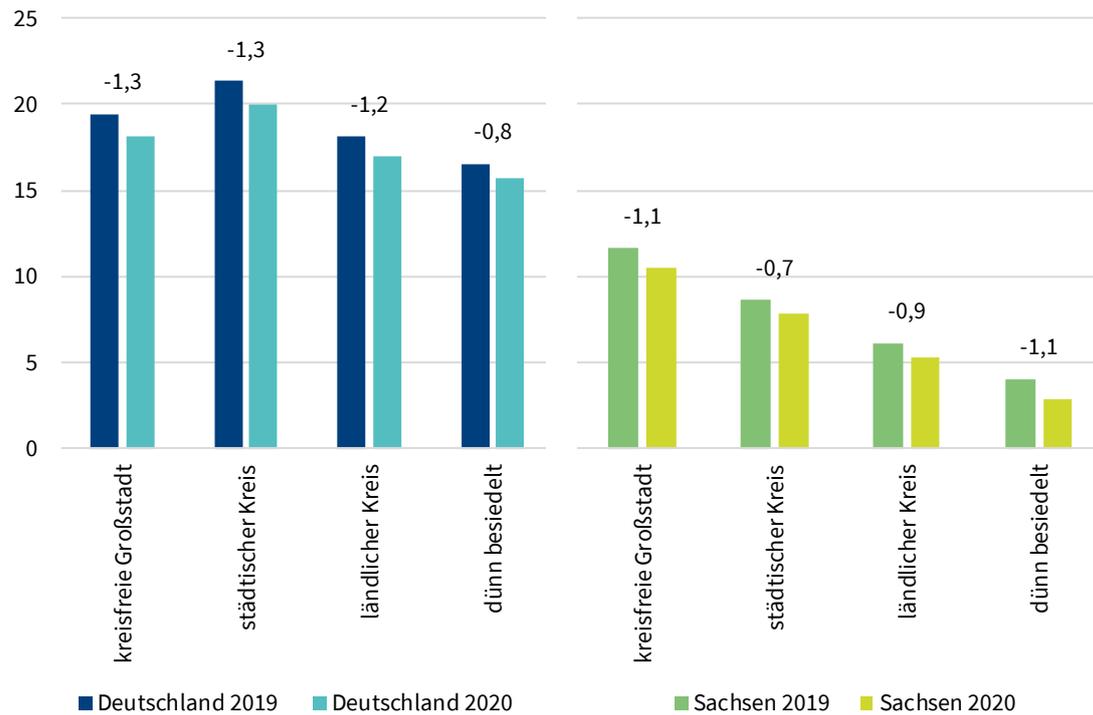
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Schließlich spielt auch die Siedlungsstruktur für die Lohnhöhe eine Rolle und damit in aller Regel auch für den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen. Generell ist das Lohnniveau in Großstädten gegenüber mittelgroßen Städten und ländlichen Regionen am höchsten (Brixy/Brunow/Ochsen 2022). Dieses siedlungsstrukturelle Muster trifft in Sachsen auch auf den Gender Pay Gap zu. Die Raumordnungsebene mit dem höchsten Gender Pay Gap in Sachsen in 2020 umfasst die kreisfreien Großstädte mit einer Lohnlücke von 10,6 Prozent (vgl. Abbildung 8). Generell finden sich die geringsten Lohnlücken in Deutschland wie in Sachsen im dünn besiedelten Raum. Mit Blick auf das Niveau des Gender Pay Gap der einzelnen Raumregionen zeigt sich im Vergleich zwischen Sachsen und Deutschland ein deutliches Gefälle. Jede der betrachteten Siedlungsstrukturen weist in Sachsen einen niedrigeren Gender Pay Gap auf als der kleinste Lohnunterschied in den dünn besiedelten Kreisen im deutschen Durchschnitt, was mit dem allgemein geringeren Gender Pay Gap in Sachsen zusammenhängt.

Im Vergleich zwischen 2019 und 2020 zeigt sich, dass in Sachsen der Rückgang des Gender Pay Gap im ländlichen Raum gleich groß ausfällt wie in den kreisfreien Großstädten. Auf Ebene der kreisfreien Großstädte, städtischen Kreise und der ländlichen Kreise ist der Gender Pay Gap in Deutschland etwas stärker rückläufig als in Sachsen.

Abbildung 8: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Siedlungsstruktur in Deutschland und Sachsen

30. Juni 2019/2020, in Prozent, Veränderung in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Insgesamt bleibt nach der Analyse der wichtigsten Einflussfaktoren des Gender Pay Gap festzuhalten, dass sich - rein deskriptiv betrachtet - nur sehr geringe Unterschiede zwischen 2019 und 2020 zeigen. Mit nur wenigen Ausnahmen ist der fallende Trend beim unbereinigten Gender Pay Gap auch im Zuge der ersten Welle der Pandemie weiter zu beobachten. Auch die Differenzen zwischen Sachsen und Deutschland bleiben weitestgehend konstant.

5.2 Der bereinigte Gender Pay Gap in Sachsen

Mit Hilfe der bereits beschriebenen Oaxaca-Blinder Methode wird der unbereinigte Gender Pay Gap in seine Komponenten – erklärter Teil und unerklärter Teil – zerlegt (vgl. Kapitel 5.1). Der unerklärte Teil – oder bereinigter Gender Pay Gap - beschreibt dabei den Verdienstunterschied, der übrig bleibt, wenn man Lohnunterschiede aufgrund von geschlechtsspezifischen Unterschieden in den beobachtbaren Merkmalen wie der Ausübung eines spezifischen Berufes oder der Qualifikation (vgl. Kapitel 5.1) herausrechnet. Die Zerlegung wird sowohl für Deutschland, Ostdeutschland und Sachsen als auch für die einzelnen sächsischen Kreise vorgenommen. Ein möglicher Einfluss der ersten Welle der Covid-19-Pandemie wird durch die Gegenüberstellung mit den Ergebnissen für 2019 verdeutlicht.

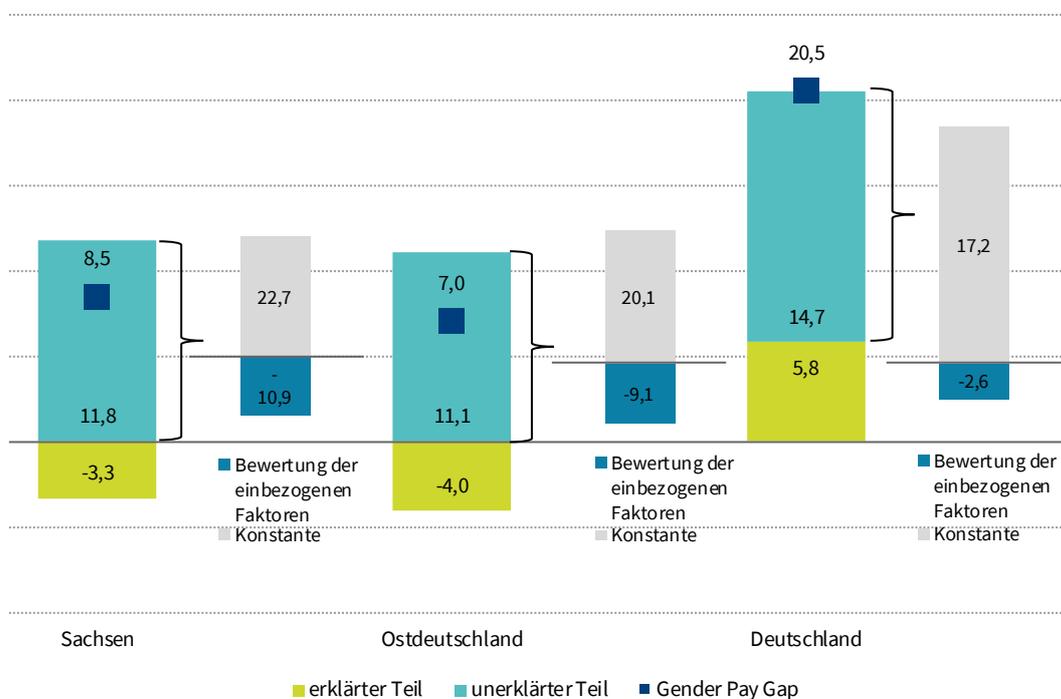
Abbildung 9 zeigt die Ergebnisse der Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland für 2019 (vgl. auch Weyh et al. 2019). Wie schon erwähnt, verzeichnete Sachsen einen etwas höheren unbereinigten Gender Pay Gap als Ostdeutschland (8,5 % zu 7,0 %). Im Vergleich mit Deutschland (20,5 %) lag er jedoch deutlich niedriger.

Die Zerlegung ergibt in Sachsen für den erklärten Teil einen Wert in Höhe von -3,3 Prozentpunkten, und auch für Ostdeutschland ist dieser Wert negativ (-4,0 Prozentpunkte). Der negative Wert besagt, dass Frauen bezüglich aller hier berücksichtigten individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale besser ausgestattet sind als Männer und deswegen eigentlich mehr verdienen müssten als diese. Für Deutschland trägt der erklärte Teil hingegen 5,8 Prozentpunkte zum unbereinigten Gender Pay Gap bei. Demnach besitzen im gesamten Bundesgebiet die Männer in Bezug auf die beobachteten lohnbestimmenden Merkmale einen Vorteil gegenüber Frauen.

Der unerklärte Teil beträgt in Sachsen 11,8 Prozentpunkte und hat damit einen ähnlich hohen Wert wie in Ostdeutschland (11,1 Prozentpunkte). In Deutschland ist dieser Wert mit 14,4 Prozentpunkten etwas höher. Der unerklärte Teil kann wiederum in zwei Komponenten aufgeteilt werden. Zum einen zeigt der Bewertungseffekt an, in welchem Ausmaß die sonst gleichen Ausstattungsmerkmale bei Frauen monetär anders bewertet werden als bei Männern. Zum anderen umfasst die Konstante diejenigen Faktoren, welche in der Zerlegung aufgrund fehlender Informationen nicht berücksichtigt werden können. Während sich in Sachsen und Ostdeutschland -10,9 Prozentpunkte bzw. -9,1 Prozentpunkte auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der einbezogenen Faktoren zurückführen lassen, sind das in Deutschland nur -2,6 Prozentpunkte. Damit reduziert der Bewertungseffekt die Lohnunterschiede in Sachsen und Ostdeutschland stärker als in Deutschland.

Abbildung 9: Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland, 2019

30. Juni 2019, in Prozent bzw. Prozentpunkten



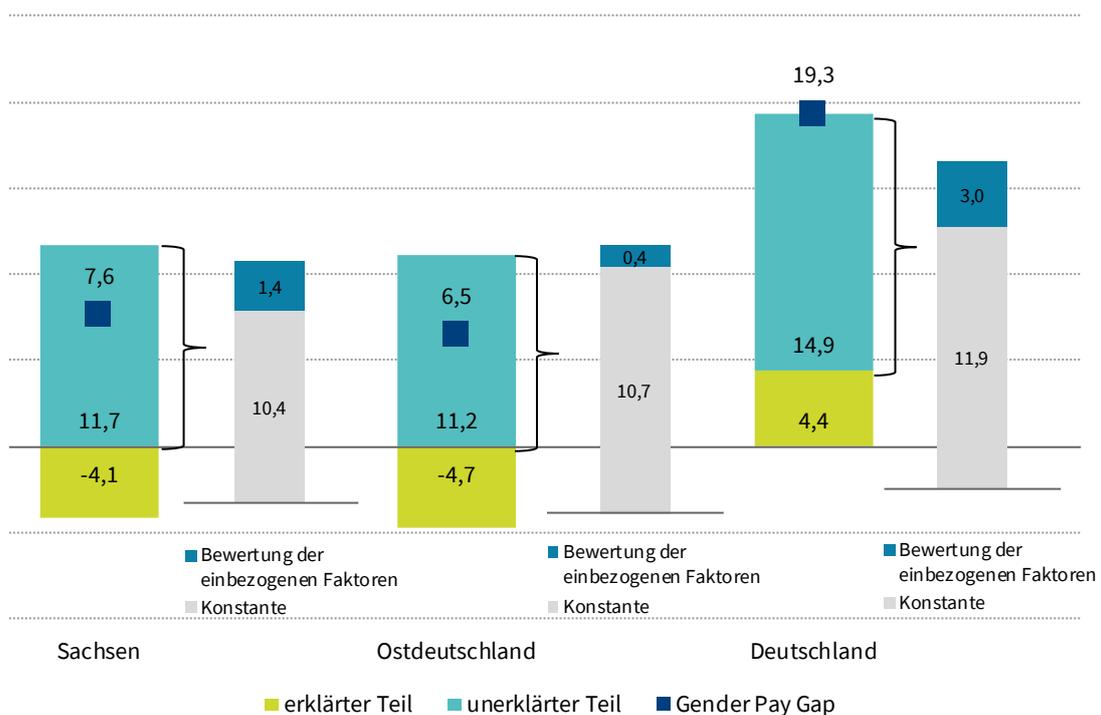
Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 10 zeigt die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap für das Jahr 2020. Im Vergleich zu 2019 ergibt sich zunächst ein leichter Rückgang über alle Regionen hinweg (vgl. auch Kapitel 5.1). Während die Relationen zwischen dem erklärten und unerklärten Teil aber recht konstant geblieben sind, erfolgte eine deutliche Veränderung in der Zusammensetzung des unerklärten Teils. Nachdem 2019 in Sachsen und Ostdeutschland jeweils über 20 Prozentpunkte (Deutschland: 17,2 Prozentpunkte) auf die Konstante und damit auf nicht beobachtete Faktoren entfallen sind, haben sich diese Anteile halbiert. Außerdem hat es insbesondere in Sachsen einen starken Anstieg des Bewertungseffekts gegeben. War dieser in 2019 noch in allen drei Regionen negativ, ist er nun durchweg positiv. Somit werden die sonst gleichen Ausstattungsmerkmale bei Frauen monetär schlechter bewertet als bei Männern. Schlussendlich weisen die halbierten Werte der Konstante darauf hin, dass die Oaxaca-Blinder-Zerlegung auf Basis der verwendeten Daten den bereinigten Gender Pay Gap in 2020 besser als in 2019 bestimmen konnte.

Abbildung 10: Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland, 2020

30. Juni 2020, in Prozent bzw. Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
 Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Der negative Wert des erklärten Teils des Gender Pay Gap impliziert, dass Frauen gegenüber Männern in Sachsen nach wie vor besser mit lohnrelevanten Merkmalen ausgestattet sind. Abbildung 11 zeigt die detaillierte Zusammensetzung des erklärten Anteils im Vergleich zwischen 2019 und 2020. Die einzelnen Einflussfaktoren sind gruppiert nach individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmalen.

Unter den individuellen Einflussfaktoren spielen geschlechtsspezifische Unterschiede in der Wahl des Berufs eine herausragende Rolle. Der Wert war 2019 negativ und besagt damit, dass Frauen alleine aufgrund ihrer Berufswahl in Sachsen eigentlich mehr verdienen müssten als Männer. Die Variable hat auch 2020 einen weiterhin verringernden Einfluss auf die Lohnlücke. Weiterhin wird die Lohnlücke stark durch das bessere Qualifikationsniveau der Frauen verringert. Zwischen 2019 und 2020 hat es dabei keine Veränderung in der Bedeutung der Variable gegeben. Die weiteren individuellen Merkmale haben einen deutlich geringeren Stellenwert.

Auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Betriebswahl spielen eine wichtige Rolle für die Erklärung des Gender Pay Gap. Dabei besitzen Frauen in Sachsen in Bezug auf ihren Arbeitsplatz in Betrieben sowohl mit einem hohen Lohn als auch mit einer hohen Lohnstreuung Vorteile. Der Lohn wurde als ein Maß für die Produktivität des Betriebes in die Zerlegung des Gender Pay Gap aufgenommen. Mit Hilfe der Lohnspreizung in einem Betrieb werden z. B. die Karrieremöglichkeiten innerhalb des Betriebes abgebildet. Frauen scheinen sich in Sachsen also häufiger in produktivere Betriebe mit besseren Karrieremöglichkeiten einzusortieren als Männer. Das dürfte allerdings im Zusammenhang damit stehen, dass in Ostdeutschland hochbezahlte Industriebetriebe für Männer fehlen (Fuchs et al. 2021).

Im Gegensatz dazu sind Frauen in ihrer Repräsentanz in Betrieben mit einem hohen Anteil an Mittel- und Hochqualifizierten schlechter ausgestattet. Durch die unterschiedliche Einsortierung von Männern und Frauen in Betriebe mit einem mittleren und hohen Qualifikationsniveau erhöht sich folglich der Gender Pay Gap und wirkt zu Ungunsten der Frauen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in den regionalen Determinanten spielen im Vergleich zu den individuellen und betrieblichen Merkmalen eine geringere Rolle für die Erklärung des Gender Pay Gap.¹⁰ Die regionale Betriebsgrößenstruktur hat den stärksten Einfluss zugunsten der Frauen. Frauen haben also Lohnvorteile, wenn sie in Regionen arbeiten, in denen relativ viele größere Betriebe angesiedelt sind. Leichte Nachteile wiederum ergeben sich durch einen Arbeitsplatz in den Städten und verdichteten Regionen, wie anhand des positiven Vorzeichens für die Arbeitsplatzdichte pro Kreis sichtbar wird.

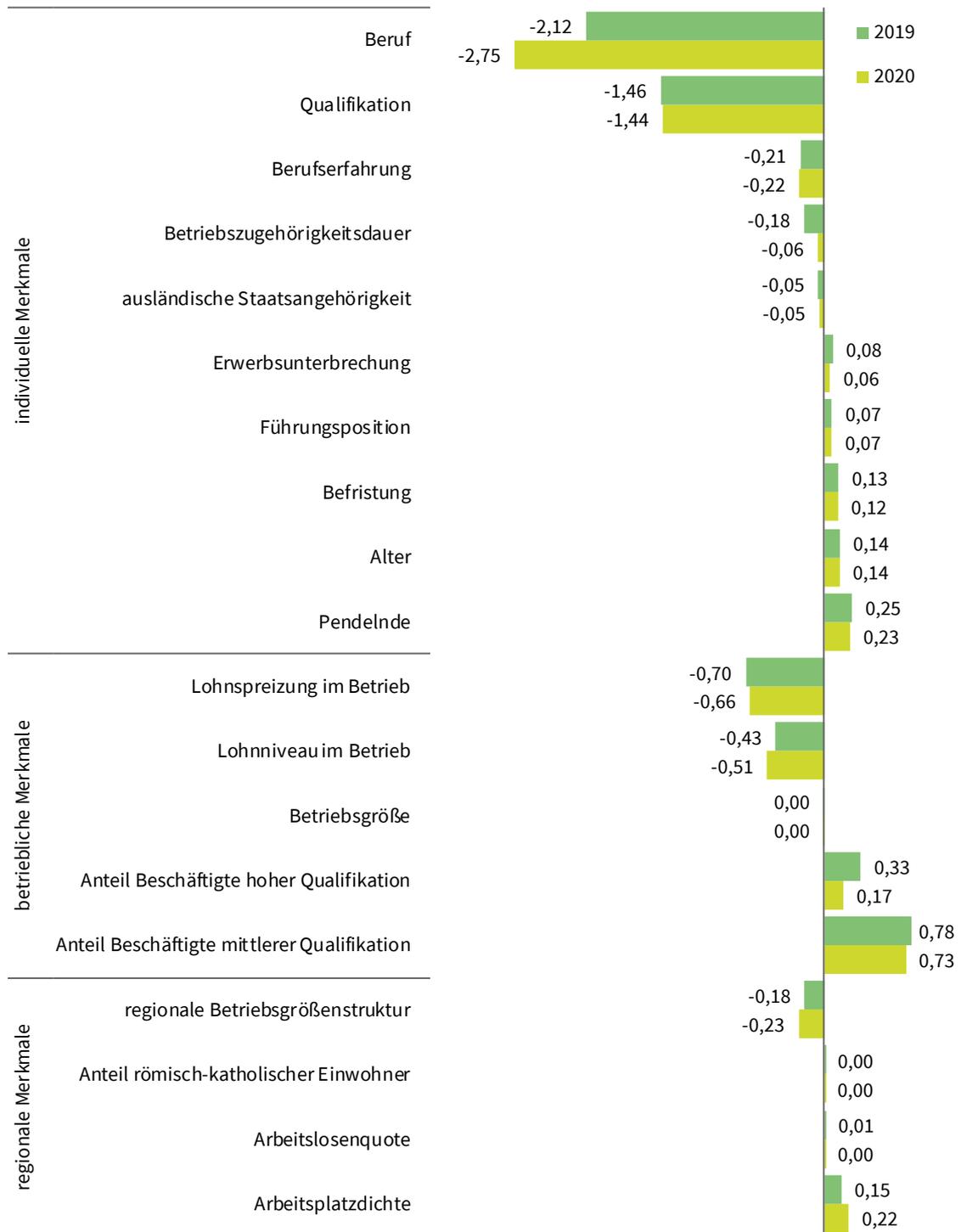
Im Jahresvergleich zeigen sich, wie schon bei der Berufswahl erwähnt, lediglich marginale Änderungen in den Erklärungsfaktoren. So wirkt die unterschiedliche Ausstattung von Männern und Frauen im Hinblick auf den betrieblichen Lohn und dessen Streuung nach wie vor reduzierend auf die Lohnlücke. Zudem verstärkt die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen auf Betriebe mit mittlerem und hohem Qualifikationsniveau der Beschäftigten die Lohnlücke weiterhin zu Ungunsten der Frauen, wobei dieser Einfluss zwischen 2019 und 2020 für beide Variablen abgenommen hat.

Insgesamt ergibt sich für die Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gap in Sachsen ein deutlicher Lohnvorteil der Frauen beruhend auf ihrer Berufswahl und Qualifikation. Auch die Betriebswahl spielt eine große Rolle, wobei die unterschiedliche Einsortierung von Männern und Frauen auf Betriebe gemäß ihrem Lohnniveau und der Lohnspreizung den Gender Pay Gap verringern und die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur ihn erhöhen.

¹⁰ Nichtsdestotrotz sollten regionale Aspekte nicht vernachlässigt werden, denn regionale Gegebenheiten wie die Wirtschafts- und Infrastruktur spielen eine Rolle. Sie sind zum Teil aber bereits über individuelle und betriebliche Faktoren abgebildet. Siehe hierzu auch Fuchs et al. (2021) und die Auswertungen zur Siedlungsstruktur in Kapitel 5.1.

Abbildung 11: Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gap in Sachsen

30. Juni 2019 und 2020, in Prozent



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte. (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

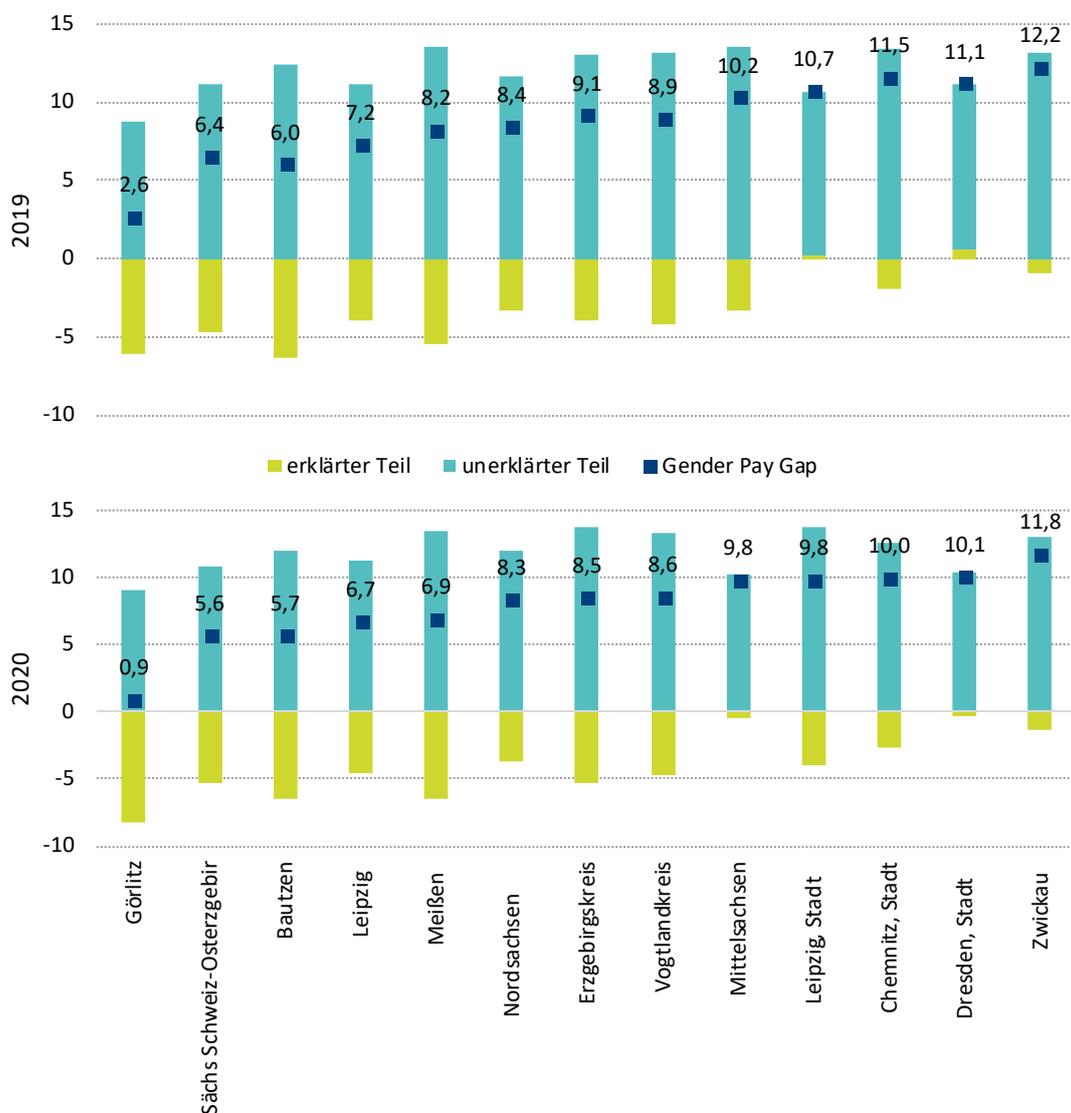
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

5.3 Der bereinigte Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

Die Ergebnisse der Zerlegung des Gender Pay Gap für die sächsischen Kreise zeigen, dass im Jahr 2019 die kreisfreien Städte Leipzig und Dresden im Gegensatz zu den anderen Kreisen einen positiven erklärten Anteil der Lohnlücke aufwiesen (vgl. Abbildung 12). Folglich waren dort Frauen gegenüber Männern bereits aufgrund ihrer Merkmalsausstattung leicht schlechter gestellt. Demgegenüber hätten Frauen in den anderen sächsischen Kreisen auf Grundlage ihrer hier beobachteten Merkmalsausstattung eigentlich ein höheres durchschnittliches Gehalt als Männer erhalten müssen.

Abbildung 12: Die Zerlegung des Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2019/2020, Angaben in Prozent bzw. Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte. (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
 Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

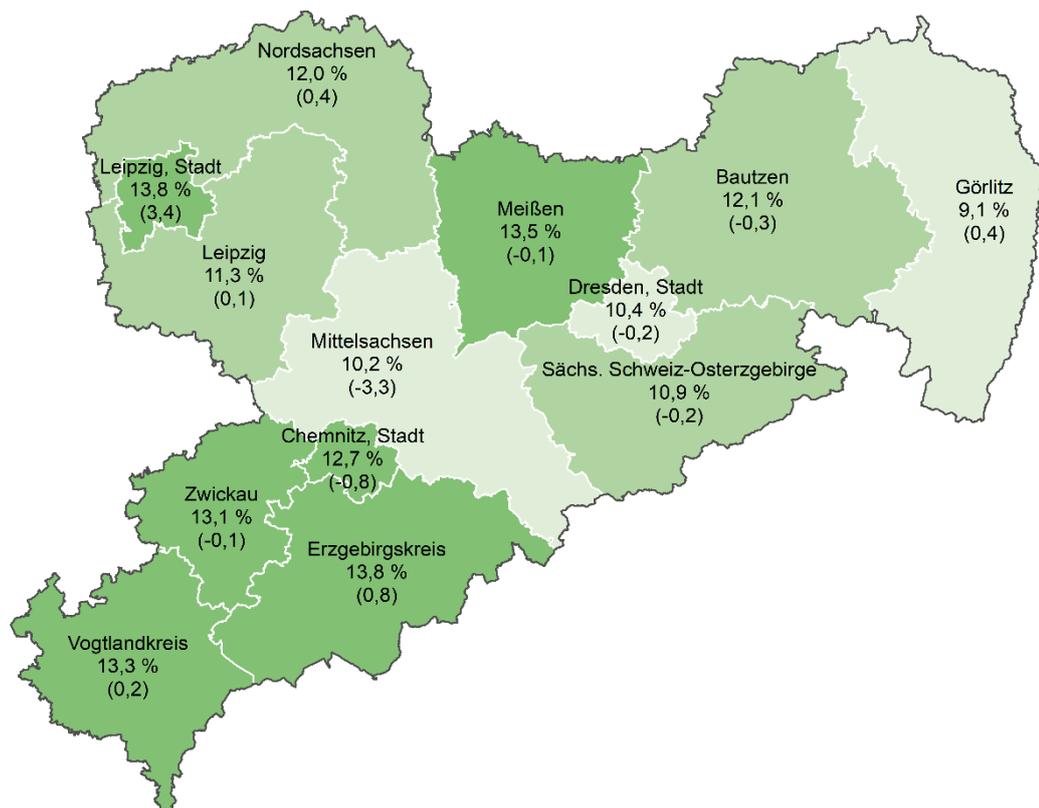
Der bereinigte Gender Pay Gap fällt in den sächsischen Kreisen immer höher aus als der unbereinigte Gender Pay Gap. Besonders hohe Abstände zwischen dem bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gap zeigen sich für Meißen, Bautzen und den Vogtlandkreis.

Für das Jahr 2020 ergeben sich nur wenige Änderungen in der Zusammensetzung des Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen. In der Stadt Leipzig und im Landkreis Görlitz sinkt gegenüber 2019 der erklärte Teil am stärksten mit 4,2 bzw. 2,2 Prozentpunkten. Nunmehr wirkt die beobachtbare Ausstattung in allen Kreisen Sachsens zu Gunsten der Frauen. Bis auf einen deutlichen Anstieg des bereinigten Gender Pay Gap um 3,4 Prozentpunkte in der kreisfreien Stadt Leipzig zeigen sich an dieser Stelle ebenfalls nur geringe Unterschiede.

Aus Abbildung 13 gehen die Unterschiede im bereinigten Gender Pay Gap zwischen den sächsischen Kreisen und kreisfreien Städten in 2020 sowie die Veränderungen im Vergleich zu 2019 noch einmal im direkten Überblick hervor. Im Vergleich zum unbereinigten Gender Pay Gap in Abbildung 3 ändert sich damit das Bild der regionalen Verteilung.

Abbildung 13: Bereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2020 und Veränderung zu 2019 in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte. (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, GeoBasis-DE / BKG 2022; eigene Berechnungen. © IAB

Die Städte Chemnitz und Leipzig sowie der Landkreis Zwickau weisen weiterhin die höchsten Lohnlücken (in Bezug auf den unbereinigten als auch auf den bereinigten Gender Pay Gap) auf, und Görlitz ist nach wie vor die Region mit der geringsten Lücke. Demgegenüber fällt der

Unterschied zwischen unbereinigtem und bereinigtem Gap in der Stadt Dresden und im Landkreis Mittelsachsen am niedrigsten aus. Beide Kreise gehörten beim unbereinigten Gender Pay Gap zu den Regionen mit den höchsten Lohnlücken, beim bereinigten Gender Pay Gap zu den mit den niedrigsten. Das zeigt, dass hier die einbezogenen Erklärungsfaktoren im Vergleich zu den anderen Regionen im Zusammenspiel nur wenig erklären können bzw. sich die Einflüsse der einzelnen Variablen gegenseitig aufheben (vgl. auch Weyh et al. 2019).

6 Fazit

Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie sind auf dem Arbeitsmarkt deutlich zu spüren gewesen und halten in vielen Bereichen nach wie vor an. Während zur Frage, wie sich die geschlechtsspezifische Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit im Zuge der Pandemie verändert hat, schon viele empirische Befunde vorliegen, sind die Auswirkungen der Pandemie auf den Gender Pay Gap bislang noch nicht untersucht worden. Wir finden in unserer Analyse, die aufgrund der Datenverfügbarkeit nur die erste Welle der Pandemie bis zum 30. Juni 2020 berücksichtigt, bislang keine direkten Auswirkungen. Der unbereinigte Gender Pay Gap setzt den Trend der vergangenen Jahre fort und ist zwischen 2019 und 2020 in Sachsen wie auch deutschlandweit weiter zurückgegangen (8,5 auf 7,6 % bzw. 20,5 auf 19,3 %).

Die deskriptive Betrachtung verschiedener individueller, betrieblicher und regionaler Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap hat ergeben, dass die bislang vorhandenen Strukturen im Zuge der ersten Pandemiewelle weitestgehend konstant geblieben sind. Lediglich bei der Differenzierung der Lohnlücke nach Altersgruppen gibt es größere Unterschiede zwischen beiden Jahren. Dies zeigt sich besonders in der Gruppe der 15- bis 19-Jährigen. Hier gibt es vermutlich eine stärkere Pandemie-Betroffenheit sächsischer Betriebe im Hinblick auf weniger Neueinstellungen von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern als in ganz Deutschland.

Die Betrachtung des unbereinigten Gender Pay Gap ignoriert, dass Frauen und Männer unterschiedliche Berufe ausüben, unterschiedliche Qualifikationen aufweisen oder unterschiedliche Positionen innerhalb eines Unternehmens innehaben. Um diese Unterschiede herauszurechnen, wurde die unbereinigte Lohnlücke in einen erklärten und einen unerklärten Teil zerlegt. Zwischen 2019 und 2020 veränderte sich der erklärte Teil in allen betrachteten Regionen zu Gunsten der Frauen, sodass diese 2020 aufgrund ihrer besseren lohnbestimmenden Merkmalsausstattung eigentlich noch mehr verdienen müssten als Männer. Diese bezieht sich insbesondere auf den ausgeübten Beruf und die Qualifikation.

Der unerklärte Teil stellt den bereinigten Gender Pay Gap dar und gibt an, wie groß der Lohnunterschied selbst dann noch ist, wenn man Frauen und Männer vergleicht, die sich hinsichtlich ihrer individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale ähneln. Zwischen 2019 und 2020 hat sich seine Zusammensetzung deutlich geändert. So sank der Einfluss nicht beobachteter Faktoren, was auf eine bessere Passgenauigkeit der verwendeten Dekomposition hindeutet. Gleichzeitig stieg die monetäre Bewertung der geschlechtsspezifischen Ausstattungsunterschiede an. Somit findet eine schlechtere Entlohnung von Frauen auf Grundlage ihrer beobachteten (besseren) Merkmalsausstattung im Vergleich mit männlichen

Beschäftigten statt. Als Resultat ist der bereinigte Gender Pay Gap in Sachsen positiv und bleibt mit 11,7 Prozent nahezu identisch gegenüber 2019.

Die Ergebnisse der Zerlegung sprechen für das Vorhandensein institutioneller und kultureller Rahmenbedingungen, die sich in einer Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur in Deutschland, sondern auch in Sachsen äußern und zu geringeren Löhnen führen können. Diese scheinen sich jedoch in der ersten Phase der Covid-19-Pandemie zumindest nicht weiter verschärft zu haben. Dennoch gilt es auch weiterhin an der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu arbeiten.

Zentral erscheint angesichts der besseren Ausstattung der Frauen in Sachsen mit lohnrelevanten Eigenschaften, den Gender Pay Gap „in den Köpfen“ anzugehen. So empfinden sowohl Männer als auch Frauen geringere Löhne für Frauen als gerecht (Adriaans/Sauer/Wrohlich 2020). Damit übereinstimmend erwarten Frauen geringere Lohnsteigerungen als Männer (Breuning et al. 2020). Hier können Vorbilder sowohl für Frauen als auch für Männer eine große Rolle spielen. Dies gilt beispielsweise für Frauen in Führungspositionen, deren Weg dahin durch eine Geschlechterquote erleichtert werden kann. Auch gilt es, diese Vorbilder in einer angemessenen Art und Weise publik zu machen, damit sie überhaupt von (jungen) Frauen positiv wahrgenommen werden können. Auf der betrieblichen Ebene ist weiterhin zu hinterfragen, ob die Such- und Auswahlprozesse bei neuen Mitarbeitenden auch wirklich gleichwertige Chancen für beide Geschlechter bieten. Dies betrifft die Ausgestaltung und den Veröffentlichungsort von Stellenanzeigen, die Bewertung von Bewerbern, das Treffen einer ersten Auswahl, das Führen von Vorstellungsgesprächen oder die endgültige Entscheidung für eine Bewerberin oder einen Bewerber (Bohnet 2017). Spezielle Mentoringprogramme für Frauen, um auf der betrieblichen Karriereleiter nach oben zu kommen und Sponsoren, die sich für ihre Mentees einsetzen, können ebenfalls erfolgsversprechend sein, denn diese erhöhen die Sichtbarkeit von Frauen auf den verschiedenen Entscheidungsebenen (Ibarra/Carter/Silva 2010).

Entscheidend ist weiterhin, Erwerbstätigkeit und nicht nur Mutterschaft, sondern auch Vaterschaft noch besser miteinander zu vereinbaren. Die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, in der die ostdeutschen Bundesländer generell eine Vorreiterrolle in Deutschland innehaben, stellt hier nur einen Baustein von vielen dar. Vielmehr sind konkrete Praktiken im betrieblichen und beruflichen Alltag zu überdenken. In dieser Hinsicht könnte die Covid-19-Pandemie einen positiven Beitrag leisten. So haben Maßnahmen wie Kurzarbeit und Homeoffice Zeitressourcen geschaffen, die eine stärkere Beteiligung der Väter an der Sorgearbeit ermöglichten. Obwohl Frauen auch weiterhin den größten Teil der Sorgearbeit leisten, haben sich Väter zu Beginn der Pandemie stärker an der Sorgearbeit beteiligt (Globisch et al. 2022). Diese Entwicklung gilt es zu verstetigen, indem mehr Väter für Elternzeit gewonnen werden und sie einem möglichen Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten im Betrieb nachkommen können (Bernhardt/Bünning 2017).

Schließlich sollten weiterhin Anreize sowohl für Frauen als auch für Männer geboten werden, Berufe in geschlechtsuntypischen Branchen zu ergreifen, um Geschlechtsstereotypen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzutreten. Dazu gehören nicht zuletzt eine bessere Informationspolitik und Transparenz über die zu erwartende Lohnhöhe und tatsächlich gezahlte Löhne in den Berufen und Regionen.

Literatur

- Achatz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 57, H. 3, S. 466–493.
- Adams-Prassl, Abi; Boneva, Teodora; Golin, Marta; Rauh, Christopher (2020): Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys, IZA DP No. 13183.
- Adriaans, Jule; Sauer, Carsten; Wrohlich, Katharina (2020): Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht. In: DIW Wochenbericht 20/2020, S. 147–152.
- Aisenbrey, S.; Evertsson, M.; Grunow, D. (2009): Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces* 88(2): 573–605.
- Alon, Titan; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane; Tertilt, Michèle (2020a): The Impact of Covid-19 on Gender Equality, NBER Working Paper No. 26947.
- Alon, Titan; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane; Tertilt, Michèle (2020b): This time it's different: the role of women's employment in a pandemic recession, NBER Working Paper No. 27660.
- Alon, Titan; Coskun, Sena; Doepke, Matthias; Koll, David; Tertilt, Michèle (2021): From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions, NBER Working Paper No. 28632.
- Beblo, Miriam; Bender, Stefan; Wolf, Elke (2006): The Wage Effects of Entering Motherhood. A Within-firm Matching Approach, ZEW Discussion Paper Nr. 53.
- Begall, Katia; Mills, Melinda C. (2013): The Influence of Educational Field, Occupation, and Occupational Sex Segregation on Fertility in the Netherlands, *European Sociological Review*, Jg. 29, H. 4, S. 720–742.
- Bernhardt, Janine; Bünning, Mareike (2017): Arbeitszeiten von Vätern: Welche Rolle spielen betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen? *Zeitschrift für Familienforschung* 29: 49-71.
- Blinder, Alan S. (1973): Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, Jg. 8, H. 4, S. 436–455.
- Bohnet, Iris (2017): What works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann. C.H. Beck, München.
- Boll, Christina; Jahn, Malte; Lagemann, Andreas; Puckelwald, Johannes (2016a): Dauerhaft ungleich. Berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland, HWWI Policy Paper Nr. 98.
- Boll, Christina; Leppin, Julian; Rossen, Anja; Wolf, André-René (2016b): Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries, Brüssel.
- Breuning, Christoph; Grabova, Iuliia; Haan, Peter; Weinhardt, Felix; Weizsäcker, Georg (2020): Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer. In: DIW Wochenbericht 20/2020, S. 153–158.

- Brixy, Udo; Brunow, Stephan; Ochs, Carsten (2022): The urban-rural wage gap in Germany, IAB-Discussion Paper Nr. 4.
- Busch, Anne (2013): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65: 301–338.
- Collins, Caytlin; Landivar, Liana Christin; Ruppanner, Leah; Scarborough, William J. (2020): COVID-19 and the gender gap in work hours, Gender, Work & Organization, Vol. 28, Iss. S1, S. 101–112.
- Combes, P.-P.; Gobillon, L. (2015), “The empirics of agglomeration economics”, in G. Duranton, J. V. Henderson, and W. C. Strange (eds.), Handbook of Regional and Urban Economics, Vol. 5A, S. 247–348, Amsterdam: Elsevier.
- Derndorfer, Judith; Disslbacher, Franziska; Lechinger, Vanessa; Mader, Katharina; Six, Eva (2021): “Home, Sweet Home? The Impact of Working from Home on the Division of Unpaid Work During the COVID19 Lockdown.”, INEQ Working Paper Series 21.
- Eberle, Johanna; Schmucker, Alexandra (2017): The establishment History Panel. Redesign and update 2016, FDZ-Methodenreport Nr. 3.
- Eurostat (2022): Gender Pay Gap in the EU down to 13%,
<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2> ,
 Abrufdatum: 09.03.2022.
- Frodermann, Corinna; Schmucker, Alexandra; Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. IAB Forschungsbericht 3/2018.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2021): Where do women earn more than men? Explaining regional differences in the gender pay gap, Journal of Regional Science, 61(5): 1065-1086.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019): Using the Oaxaca–Blinder decomposition to quantitatively assess the gender pay gap, in: Wheatley, Daniel (Ed.): Handbook of Research Methods on the Quality of Working Lives, Elgar, S. 224-234.
- Gartner, Hermann (2005): The imputation of wages above the contribution limit with the German IAB employment sample, FDZ-Methodenreport Nr. 02.
- Globisch, Claudia; Müller, Dana; Fuchs, Michaela; Christoph, Bernhard; Danneck, Viktoria; Dummert, Sandra; Volkert, Marieke; Abendroth, Anja; Anger, Silke; Boll, Christina; Carstensen, Tanja; Fervers, Lukas; Hipp, Lena; Jacob, Marita; Knize, Veronika; Kreyenfeld, Michaela; Lott, Yvonne; Naujoks, Tabea; Sauermann, Armin; Schüller, Simone; Tobler, Lina (2022): In der Pandemie ändern sich Geschlechterrollen kaum, IAB-Kurzbericht Nr. 5.
- Grabka, Markus M.; Braband, Carsten; Göbler, Konstantin (2020): Beschäftigte in Minijobs sind VerliererInnen der coronabedingten Rezession, DIW Wochenbericht Nr. 45, S. 842-847.
- Gulden, Vivien-Sophie; Thomsen, Stephan L. (2021): Frauen in Führungspositionen: Chancen und Risiken durch die COVID-19-Pandemie, Wirtschaftsdienst Vol. 101, Issue 4, S. 305-310.
- Hammermann, Andrea; Schmidt, Jörg (2015): Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, IW policy paper Nr. 8.

- Hanzl, Lisa; Rehm, Miriam (2021): Less Work, More Labor: School Closures and Work Hours during the COVID19 Pandemic in Austria, ifso working paper No. 12.
- Hatayama, Maho; Viollaz, Mariana; Winkler, Hernan Jorge (2020): Jobs' Amenability to Working from Home: Evidence from Skills Surveys for 53 Countries, World Bank Policy Research Working Paper No. 9241.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert, IAB-Kurzbericht Nr. 9.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna; Leuze, Kathrin (2015): „Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?“ Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67: 217-242.
- Heinze, Anja; Wolf, Elke (2006): Gender Earnings Gap in German Firms: The Impact of Firm Characteristics and Institutions, ZEW Discussion Paper Nr. 20.
- Hirsch, Boris; Jahn, Elke J.; Manning, Alan; Oberfichtner, Michael (2019): The urban wage premium in imperfect labour markets, IAB-Discussion Paper Nr. 21.
- Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen (2020): Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit 2004 – 2020, https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ea-verhaeltnis-03.pdf, Abrufdatum: 12. Februar 2022.
- Ibarra, Herminia; Carter, Nancy; Silva, Christine (2010): Why men still get more promotions than women. Harvard Business Review 88(9): 80-85.
- Illing, Hannah; Oberfichtner, Michael; Pestel, Nico; Schmieder, Johannes; Trenkle, Simon (2022): Ähnlicher Arbeitszeitausfall, aber bei Müttern höhere zusätzliche Belastung durch Kinderbetreuung, IAB-Kurzbericht Nr. 3.
- Kleifgen, Eva; Roth, Duncan; Stepanok, Ignat (2022): The Covid-19 pandemic and international supply chains, IAB-Discussion Paper Nr. 5.
- Kohlrausch, Bettina; Zucco, Aline (2020): Die Coronakrise trifft Frauen doppelt – Die Folge der Re-Traditionalisierung für den Gender Care Gap und Gender Pay Gap, Feministische Studien, Vol. 38, S. 322–336.
- Lerch, Christian; Jäger, Angela; Heimberger, Heidi (2020): Produktion in Zeiten der Corona-Krise, Mitteilungen aus der Erhebung "Modernisierung der Produktion", Fraunhofer ISI, Nr. 78.
- Möhring, Katja; Reifenscheid, Maximiliane; Weiland, Andreas (2021): Is the Recession a 'Sh recession'? Gender Inequality in the Employment Effects of the COVID-19 Pandemic in Germany, SocArXiv tzma5, Center for Open Science, <https://ideas.repec.org/p/osf/socarx/tzma5.html> (abgerufen am 08.03.2022).
- Nickel, Hildegard-Maria; Hüning, Hasko; Frey, Michael (2008): Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik. Berlin: edition sigma.
- Oaxaca, Ronald (1973): Male–female wage differentials in urban labor markets. International Economic Review, 14 (3), S. 693–709.

- Orlowski, Robert; Riphahn, Regina T. (2011): Lohnentwicklung im Lebenszyklus. Eine Analyse von Ausmaß, Begründung und Heterogenität von Lohnsteigerungen, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Vol. 44, Iss. 29.
- Polavieja, J.G.; Platt, L. (2014): Nurse or mechanic? The role of parental socialization and children's personality in the formation of sex-typed occupational aspirations. Social Forces 93(1): 31-61
- Pusch, Toralf; Seifert, Hartmut (2021): Stabilisierende Wirkungen durch Kurzarbeit. Wirtschaftsdienst, Vol. 101, S. 99–105. <https://doi.org/10.1007/s10273-021-2850-4>.
- Reichelt, Malte; Makovi, Kinga; Sargsyan, Anahit (2021): The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes, European Societies, Vol. 23, Supplement 1, S. 228–245.
- Selk, Michael (1984): Geschlecht und Berufswahl. Ein Beitrag zur Theoriebildung und empirischen Erfassung geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens. Frankfurt a. M.: Lang.
- Stantcheva, Stefanie (2022): Inequalities in the Times of a Pandemic, NBER Working Paper No. 29657.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021a): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile . Abrufdatum: 02.04.2022.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021b): Grundlagen: Hintergrundinfo - Auswirkungen der Corona-Krise auf die Entgeltstatistik 2020, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Hintergrundinfo-Entgeltstatistik-Corona-Effekt.pdf?__blob=publicationFile&v=3. Abrufdatum: 05.04.2022.
- Statistisches Bundesamt (2022): Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienen pro Stunde weiterhin 18 % weniger als Männer, Pressemitteilung Nr. 088 vom 07. März 2022, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html. Abrufdatum: 09.03.2022.
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2022): 8. März Internationaler Frauentag: Bildungsstand und Erwerbstätigkeit von Frauen in Sachsen, Medieninformation Nr. 26/2022 vom 07. März 2022, Kamenz.
- Trappe, Heike (2006): Berufliche Segregation im Kontext: Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 58, Nr. 1, S. 50–78.
- Weber, Enzo; Bauer, Anja; Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Zika, Gerd (2020): Der Arbeitsmarkt in der schwersten Rezession der Nachkriegsgeschichte, In: IAB-Forum 24. April 2020, <https://www.iab-forum.de/der-arbeitsmarkt-in-der-schwersten-rezession-der-nachkriegsgeschichte/> , Abrufdatum: 12. Februar 2022.

- Weyh, Antje; Lawitzky, Corinna; Rossen, Anja; Fuchs, Michaela (2019): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 2/2019, Nürnberg.
- Zoch, G.; Bächmann, A.-C.; Vicari, B. (2021): Who cares when care closes? Care-arrangements and parental working conditions during the COVID-19 pandemic in Germany. In: *European Societies* 23 (Sup1), S. S576–S588.
- Zucco, Aline; Lott, Yvonne (2021): Stand der Gleichstellung: Ein Jahr Corona, WSI Report, No. 64, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf.

Anhang

Tabelle A 1: Deskriptive Statistiken

30. Juni 2020, Sachsen, Anteil und Änderung in Prozent

	Insgesamt	Veränderung	Männer	Veränderung	Frauen	Veränderung
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt						
Anzahl	811.475	-7,20	542.760	-7,07	268.715	-7,46
nach Altersgruppen						
15-19 Jahre	0,01	-61,45	0,01	-57,69	0,01	-71,64
20-24 Jahre	2,32	-24,55	2,35	-24,45	2,28	-24,75
25-29 Jahre	5,12	-27,74	5,10	-26,56	5,16	-29,99
30-34 Jahre	12,37	-8,38	13,12	-8,66	10,85	-7,69
35-39 Jahre	12,97	-4,96	14,27	-5,14	10,33	-4,47
40-44 Jahre	12,63	1,05	13,39	0,39	11,12	2,70
45-49 Jahre	12,02	-9,46	12,18	-8,98	11,70	-10,44
50-54 Jahre	15,28	-7,69	14,54	-6,84	16,77	-9,15
55-59 Jahre	16,63	-3,88	15,31	-3,66	19,29	-4,22
60-64 Jahre	10,64	-1,32	9,73	-1,70	12,49	-0,72
nach Qualifikationsniveau						
gering	4,88	-2,23	4,99	-2,63	4,67	-1,34
mittel	75,38	-7,68	77,41	-7,54	71,28	-7,98
hoch	19,74	-6,55	17,61	-6,20	24,04	-7,06
nach Betriebsgröße						
0-10	13,97	-8,52	13,12	-8,22	15,69	-9,01
10-20	9,66	-8,34	9,83	-8,20	9,33	-8,66
21-50	17,15	-7,30	17,64	-7,29	16,18	-7,32
51-250	32,03	-7,72	32,94	-7,71	30,20	-7,74
Mehr als 251	27,18	-5,39	26,48	-5,08	28,60	-5,97

	Insgesamt	Veränderung	Männer	Veränderung	Frauen	Veränderung
nach Medianlohn im Betrieb						
Medianlohn im Betrieb zwischen 0 und unter 50 €	1,18	-18,83	0,63	-21,80	2,30	-17,11
Medianlohn im Betrieb zwischen 50 und unter 100 €	58,68	-9,32	60,79	-9,15	54,41	-9,69
Medianlohn im Betrieb zwischen 100 und unter 200 €	38,96	-3,96	37,36	-3,65	42,20	-4,51
Medianlohn im Betrieb zwischen 200 und unter 500 €	0,97	-3,93	1,06	-4,17	0,80	-3,30
Medianlohn im Betrieb 500 € und mehr	0,21	932,73	0,17	876,60	0,29	1.007,04
nach Stellung als Führungskraft						
Nicht-Führungskraft	95,84	-7,32	95,76	-7,19	96,01	-7,59
Führungskraft	4,16	-4,29	4,24	-4,24	3,99	-4,39

Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte. (ohne Auszubildende) im Alter von 15 bis unter 64 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Durchschnittliches Tagesentgelt der vollzeitbeschäftigten Frauen in den sächsischen Kreisen	12
Abbildung 2:	Durchschnittliches Tagesentgelt der vollzeitbeschäftigten Männer in den sächsischen Kreisen	13
Abbildung 3:	Unbereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen	14
Abbildung 4:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikationsniveau in Deutschland und Sachsen.....	17
Abbildung 5:	Unbereinigter Gender Pay Gap bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften in Deutschland und Sachsen.....	18
Abbildung 6:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen in Deutschland und Sachsen	19
Abbildung 7:	Unbereinigter Gender Pay nach Betriebsgröße in Deutschland und Sachsen.....	21
Abbildung 8:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Siedlungsstruktur in Deutschland und Sachsen.....	22
Abbildung 9:	Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland, 2019.....	23
Abbildung 10:	Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland, 2020.....	24
Abbildung 11:	Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gap in Sachsen	26
Abbildung 12:	Die Zerlegung des Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen.....	27
Abbildung 13:	Bereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen.....	28

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Die 10 Berufsgruppen mit dem höchsten unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen.....	15
Tabelle 2:	Die 10 Berufsgruppen mit dem niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen.....	16

Anhang

Tabelle A 1:	Deskriptive Statistiken	36
--------------	-------------------------------	----

In der Reihe IAB-Regional Sachsen zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
01/2022	Manja Zillmann, Anna-Maria Kindt	Sind die Berufe der Frauen und Männer potenziell gleich stark vom digitalen Wandel betroffen? Aktuelle Analyse der Substituierbarkeitspotenziale für Sachsen
02/2021	Dustin Hennig, Anna-Maria Kindt, Antje Weyh	Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigung in Sachsen
01/2021	Anna-Maria Kindt, Corinna Lawitzky, Uwe Sujata, Antje Weyh	Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie
04/2020	Antje Weyh, Dustin Hennig, Anne Otto	Qualität der Beschäftigung in Sachsen
03/2020	Uwe Sujata, Antje Weyh, Manja Zillmann	Kurzstudie zur Bedeutung von Grenzpendelnden für den sächsischen Arbeitsmarkt

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Sachsen**“ finden Sie unter:

<https://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen.aspx>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter:

<https://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional • IAB Sachsen 2|2022

Veröffentlichungsdatum

8. Juni 2022

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit

https://doku.iab.de/regional/S/2022/regional_S_0222.pdf

Website

<https://www.iab.de>

ISSN

1861-1354

DOI

[10.48720/IAB.RES.2202](https://doi.org/10.48720/IAB.RES.2202)

Rückfragen zum Inhalt

Antje Weyh

Telefon 0371 9118-642

E-Mail antje.weyh@iab.de

Michaela Fuchs

Telefon 0345 1332 232

E-Mail michaela.fuchs@iab.de